

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NAGALI
SUBUR JAYA DI KEC. BANDAR PULAU KAB. ASAHAN**

OLEH:

AZRUL ANHAR SAMOSIR

NIM: 26.13.1.046

**Program Studi
EKONOMI ISLAM**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NAGALI
SUBUR JAYA DI KEC. BANDAR PULAU KAB. ASAHAN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Pada Jurusan Ekonomi Islam
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
UIN Sumatera Utara**

OLEH:

AZRUL ANHAR SAMOSIR

NIM: 26.13.1.046



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDY KASUS PT. NAGALI SUBUR JAYA KEC. BANDAR PULAU KAB. ASAHAN)

Oleh:

AZRUL ANHAR SAMOSIR

NIM. 26.13.1.046

Dapat disetujui sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
pada Program Study Ekonomi Islam
Medan, 12 Oktober 2017

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Sri Sudiarti, MA

Nur Ahmadi Bi Rahmani, M. Si

NIP: 195911121990032002

NIB: 1100000093

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Dr. Marliyah, MA

NIP.197601262003122003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Azrul Anhar Samosir
NIM : 26.13.1.046
Tempat/tgl. Lahir : Pematangsiantar/ 5 Juni 1995
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jl. Kartini Gang. Swadaya Pematangsiantar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDY KASUS PT. NAGALI SUBUR JAYA KEC. BANDAR PULAU KAB. ASAHAN)**”, benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 16 Oktober 2017

Yang membuat pernyataan,

Materai 6000

Azrul Anhar Samosir
NIM. 26.13.1.046

ABSTRAK

AZRUL ANHAR SAMOSIR, 26131046. “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan Sumatera Utara”

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan PT. Nagali Subur Jaya yang terletak di Dusun 1, Desa Aek Nagali, Kecamatan Bandar Pulau, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan sejak awal Juli hingga September 2017. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer sebagai acuan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasinya, yaitu sebanyak 47 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang terdiri dari 32 pernyataan secara keseluruhan.. Uji hipotesis dilakukan setelah uji asumsi terpenuhi. Uji asumsi meliputi uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji statisti yang terdiri dari uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji R^2 . Dari hasil analisis dapat disimpulkan, bahwa: (1) Hasil uji t pada variabel Tingkat Pendidikan (X_1) di peroleh probabilitas Sig sebesar 0,000. Nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan yang berarti secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (2) Hasil uji t pada variabel Pengalaman Kerja (X_2) di peroleh probabilitas Sig sebesar 0,000. Nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan yang berarti secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (3) Dari tabel Anova diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Karena nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya signifikan, artinya bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesehatan kesempatan serta kelapangan berfikir sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah yang sederhana ini. Sholawat beriring salam semoga tercurah kepada baginda Nabi Muhammad SAW yang merupakan sosok yang amat mulia dan menjadi penuntun setiap muslim.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan Sumatera Utara.” Penulisan ini bertujuan untuk memenuhi SKS, sebagai program Akademik di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Akhirnya ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada seluruh keluarga, teristimewa kepada Ayahanda saya Bakri Samosir dan Ibunda saya Almh. Beni br. Sirait juga Mama saya Suriati Pertiwi, dengan penuh kesabaran yang tak terhingga telah mendidik serta memberi dorongan moril, dana dan semangat yang tiada henti-hentinya kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Terima kasih juga saya ucapkan kepada saudara/i saya, kakak saya Israni Samosir dan adik-adik saya Niken Pratiwie, Muhammad Rifqi Fayyadh, dan Rangga Sutresna Juga kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini:

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU.
3. Ibu Dr. Marliyah, MA Selaku ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU.

4. Ibu Dr. Sri Sudiarti, MA selaku pembimbing pertama yang telah meluangkan waktunya serta tenaga dan pikiran kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat selesai sesuai dengan yang diharapkan.
5. Bapak Nur Ahmadi Bi Rahmani, M. Si selaku pembimbing kedua yang telah meluangkan waktunya serta tenaga dan pikiran kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat selesai sesuai dengan yang diharapkan.
6. Perusahaan PT. Nagali Subur Jaya yang sudah bersedia memberikan informasi kepada penulis.
7. Juga kepada teman-teman seperantauan: Away Rangkuti, Rizal Christian Zamrun, Ilham Tio Dharma, Salpiansori Siregar, Ahmad Taufik dan yang lainnya yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu. Yang telah menemani saya dalam gelap maupun terangnya perjuangan di tanah perantauan ini.
8. Kawan-kawan kelas saya di EPS-B 2013 yang tidak mungkin saya sebutkan satu persatu.

Dengan segala keterbatasan dan kekurangan yang ada penulis menyadari, sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sekalian demi tercapainya karya yang lebih sempurna dimasa akan datang. Amin ya Robbil Alamin.

Medan, 16 Oktober 2017
Penulis

Azrul Anhar Samosir
26131046

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN.....	i
ABSTRAKSI.....	ii

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	7
 BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Kinerja Karyawan.....	8
1. Pengertian Kinerja	8
2. Manfaat Kinerja.....	9
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
4. Dampak Kinerja.....	11
5. Indikator Kinerja.....	11
B. Tingkat Pendidikan.....	12
1. Pengertian Tingkat Pendidikan.....	12
2. Tujuan Pendidikan	14
3. Indikator dan Jenjang Pendidikan.....	15
4. Ruang Lingkup Pendidikan	16
C. Pengalaman kerja	17
1. Pengertian Pengalaman Kerja.....	17
2. Konsep Pengalaman Kerja.....	19
3. Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja	20
4. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja.....	21
5. Manfaat pengalaman Kerja.....	22
D. Penelitian Terdahulu.....	25
E. Kerangka Teoritis	26
F. Hipotesa.....	27
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekata Penelitian	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
C. Populasi dan Sampel	28
D. Jenis dan Sumber Data	29
E. Teknik dan Instrumen Pengumpula Data	29
F. Defenisi Operasional	31

G. Teknik Analisis Data	32
-------------------------------	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Hasil Penelitian.....	37
1. Sejarah Singkat Berdiri PT.Nagali Subur Jaya.....	37
2. Struktur Organisasi	37
3. Visi dan Misi	38
4. Jumlah Karyawan	38
5. Jabatan beserta Tugas dan Wewenang	40
6. Karakteristik dan Identitas Responden	42
7. Deskripsi Data Penelitian	44
8. Uji Kualitas Data	52
a. Uji Validitas.....	52
b. Uji Reliabilitas	54
9. Uji Asumsi Klasik	57
a. Uji Normalitas	57
b. Uji Multikolinieritas	59
c. Uji Heteroskedastisitas	60
10. Uji Regresi Linier Berganda.....	61
11. Uji Statistik	63
a. Uji t.....	63
b. Uji F.....	65
c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	66
B. Pembahasan Penelitian	67

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA	72
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	74
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel

1 Data Laporan Bulanan Tenaga Kerja PT. Nagali Subur Jaya	4
--	---

2	Instrumen Skala Linkert.....	30
3	Indikator Tingkat Pendidikan (X1)	31
4	Indikator Pengalaman Kerja (X2)	32
5	Indikator Kinerja Karyawan (Y)	32
6	Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	34
7	Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin.....	42
8	Identitas Responden Menurut Usia	43
9	Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan	43
10	Identitas Responden Menurut Masa Kerja.....	44
11	Skor Angket Untuk Variabel Tingkat Pendidikan (X ₁)	45
12	Skor Angket Untuk Variabel Pengalaman Kerja (X ₂)	47
13	Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)	49
14	Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X ₁)	52
15	Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X ₂)	53
16	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	53
17	Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	54
18	Case Processing Summary	55
19	Tingkat Reliabilitas	55
20	Case Processing Summary	55
21	Tingkat Reliabilitas	56
22	Case Processing Summary	56
23	Tingkat Reliabilitas	57
24	Hasil Uji Multikolinieritas	60
25	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	62
26	Hasil Uji t	63
27	Hasil Uji F.....	66
28	Hasil Uji R ²	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1	Kerangka Konseptual	27
2	Struktur Organisasi.....	37
3	Histogram Untuk Menguji Normalitas Data	58
4	Normal P-P Plot of Regression Standardized	59
5	Hasil Uji Heteroskedastisitas	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan maupun instansi pemerintahan yang bersifat komersil tentu mempunyai harapan dan keinginan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usahanya tersebut. Pada setiap perusahaan menghendaki adanya keuntungan yang maksimal, dalam mencapai hasil yang maksimal perusahaan itu diperlukan produktivitas dan loyalitas yang tinggi dari para oknum yang bergerak di dalamnya, dengan demikian kelangsungan perusahaan dapat terjamin dan dapat mengembangkan segala bentuk usahanya.

Dalam upaya menjalankan kehidupan, setiap tenaga kerja baik pengusaha, karyawan, pegawai, maupun buruh yang bergerak dalam sektor jasa, industri, dan perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai demi kesejahteraan dalam menjalani hidup. Untuk mencapai tujuan-tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia memegang peranan penting, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan yang hendak dicapai. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif. Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi termasuk didalamnya perusahaan kelapa sawit. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi dalam konteks ini adalah perusahaan PT. Nagali Subur Jaya yang harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

Kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang, berdasarkan standar kinerja yang telah dilakukan. Menurut Simamora, kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan.¹ Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan, kerjasama antara perusahaan dan para karyawan sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, agar terwujudnya kerjasama yang baik tersebut, perusahaan harus dapat menyesuaikannya. Dalam hal ini kinerja karyawan sangat menentukan tercapainya tujuan tersebut. Dalam upaya tercapainya kinerja karyawan yang baik, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mengambil peran besar di dalamnya. Terlebih lagi, untuk berhasil tidaknya suatu perusahaan, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan, maka diperlukan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sehingga dapat dijaga mekanisme kerja yang baik.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk

¹ Simamora H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: STIE YKPN, 2005) h. 53

mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Apabila diartikan pengalaman kerja disini adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Begitu juga dengan tingkat pendidikan, Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.² Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi tampak memiliki produktivitas yang lebih tinggi pula, apalagi ditambah adanya tingkat lamanya bekerja yang dapat mempengaruhi tingkat ketrampilan dan kreativitas kerjanya. Oleh karena itu karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat besar peranannya dalam menunjang pelaksanaan kegiatan perusahaan sangat perlu untuk diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, termasuk pula latar belakang tingkat pendidikannya. Tingkat pendidikan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah laku mereka. Oleh karena itu untuk menunjang keberhasilan kegiatan usaha hendaknya tingkat pendidikan karyawan harus benar-benar dipertimbangkan.

PT. Nagali Subur Jaya merupakan salah satu Perusahaan bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang sedang berkembang serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan tersebut. Namun, *berdasarkan pengamatan diawal, fenomena yang terjadi di lapangan masih banyak masalah yang terkait dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dikarenakan masih banyaknya karyawan PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan yang tingkat pendidikannya terbatas, lemahnya pengetahuan karyawan*

² Umar Tirtarahardja dan La Sulo. *Pengantar Pendidikan*. (Jakarta : Depdikbud, 1994)

(suvervisor) dalam membuat perencanaan kerja harian yang akan dikerjakan dikarenakan terbatasnya tingkat pendidikan karyawan. Hal ini terbukti karena karyawan (suvervisor) salah dalam membuat rencana kerja sesuai porsinya. Sedangkan dalam hal pengalaman kerja, kurangnya pengalaman kerja karyawan. Hal ini terbukti karena karyawan banyak melakukan kesalahan saat memanen buah sawit dengan memanen buah sawit yang mentah.

Tabel 1: Data Laporan Bulanan Tenaga Kerja PT. Nagali Subur Jaya Tahun 2017

No	NAMA	JABATAN	Tanggal Masuk Kerja	Tanggal Pengangkatan	Pendidikan Terakhir
1	Azwar Syahputra	Askep	2007	2008	S1
2	Bakri S	Asistent	1-8-2001	1-1-2007	SLTA
3	Aswita Elvi Srg	Kerani 1	22-3-2002	1-1-2007	S1
4	Hendri	Operator (supir)	1-1-2011	1-12-2011	SMP
5	Boirin	Operator (supir)	1-3-2002	1-1-2007	SMP
6	Paimin	Operator (supir)	1-3-1994	1-1-2007	SMP
7	Suheri	Operator (supir)	1-3-2009	1-3-2009	SMP
8	Sujarah	Mandor 1	22-1-1989	1-1-2007	SLTA
9	Amriani	Mandor Perawatan	13-1-1987	1-1-2007	SLTA
10	Agus Diharjo	Kernet	3-2-2012	1-6-2012	SMP
11	Amat Sarul	Operator (supir)	5-1-2013	15-1-2013	SMP

12	Ardi	Operator (supir)	1-1-2012	1-1-2013	SMP
13	Harfani	Satpam	1-8-2012	17-10-2012	SLTA
14	Irwan Lase	Kernet	5-8-1999	1-1-2007	SMP
15	Jhoni	Kernet	17-12-2014	1-11-2015	SMP
16	Karman	Pemanen	20-2-2010	20-2-2010	SD
17	Legiman	Pemanen	10-11-2010	10-11-2010	SD
18	Samidi	Kernet	27-1-2012	1-6-2012	SMP
19	Singgih	Kernet	4-2-2012	1-7-2012	SD
20	Surya Darma	Operator (supir)	11-8-2010	1-12-2010	SMP
21	Syafri Munthe	Mandor Panen	1-1-2007	1-1-2007	SLTA
22	Uli	Kernet	1-1-2012	1-1-2012	SD
23	Mardi Naibaho	Pengawas	1-3-1999	1-1-2007	SMP
24	Sumardi	Pengawas	1-3-2002	1-1-2007	SMP
25	Wiyadi	Mandor Panen	1-3-2002	1-1-2007	SLTA
26	Agus Lase	Pemanen	1-3-1997	1-1-2007	SLTA
27	Arianto Sitorus	Kernet	1-1-2011	1-12-2011	SMP
28	Arifin	Pemanen	26-7-2015	26-11-2015	SMP
29	Aswan	Pemanen	1-6-2012	1-6-2012	SMP
30	Budi Anggun	Pemanen	5-2-2005	1-1-2007	SMP
31	Darwin	Pembantu	26-4-2010	26-4-2010	SLTA

		Bengkel			
32	Deni Ama	Pemanen	20-2-2013	20-2-2013	SD
33	Dispen	Kernet	10-11-2014	28-5-2015	SLTA
34	Anugerah Akbar	Kernet	2-1-2014	1-3-2016	SD
35	Kardi	Pemanen	1-1-2007	1-1-2007	SD
36	Martinus	Pemanen	1-1-2007	1-1-2007	SD
37	Nur Asiyah	Mandor Perawatan	1-1-2012	1-1-2013	SLTA
38	Risman	Kernet	26-12-2013	28-12-2013	SMP
39	Subur	Pemanen	1-1-2007	1-1-2007	SMP
40	Suheri P	Pemanen	20-1-2010	20-1-2010	SMP
41	Sumarno	Pemanen	1-2-2014	10-2-2014	SMP
42	Suriyadi	Pemanen	1-6-2012	1-6-2012	SMP
43	Tarmidi	Pemanen	20-5-2003	1-1-2007	SMP
44	Viktor	Kernet	1-3-1997	1-1-2007	SMP
45	Yanto	Pemanen	2-12-2013	4-12-2013	SMP
46	Romi Deni	Pemanen	10-8-2015	1-5-2016	SMP
47	Kohli Arli	Mdr Pemeliharaan	1-6-2016	1-7-2016	SLTA

Sumber: PT. Nagali Subur Jaya

Dari data tabel 1 menunjukkan tingkat pendidikan terakhir karyawan dan pengalaman kerja yang dimiliki dari lamanya waktu bekerja. Pada tabel 1 dapat dilihat masih banyak karyawan yang memiliki keterbatasan tingkat pendidikan terakhir. Tingkat pendidikan terendah adalah SD dan tertinggi adalah S1. Begitu juga dari segi pengalaman kerja ada yang sudah lama dan ada juga yang masih baru bekerja. Oleh karena itu, bertitik tolakkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik mengangkat judul, yaitu: **Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah, bahwa:

1. Lemahnya pengetahuan karyawan (suvervisor) dalam membuat perencanaan kerja harian yang akan dikerjakan dikarenakan terbatasnya tingkat pendidikan karyawan.
2. Kurangnya pengalaman kerja karyawan. Hal ini terbukti karena karyawan banyak melakukan kesalahan saat memanen buah sawit dengan memanen buah sawit yang mentah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan ?
3. Apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan ?
2. Untuk mengetahui pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan ?
3. Untuk mengetahui tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Untuk perusahaan
Kiranya dapat memberikan masukan bagi perusahaan terkhusus dalam bidang Sumber Daya Manusia.
2. Untuk Penulis
Kiranya dapat menambah dan memperluas pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan.
3. Kiranya dapat menjadi rujukan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dimasa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja adalah prestasi kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung-jawab yang diberikan kepadanya.³

Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Handoko mengistilahkan kinerja (performance) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

a. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

b. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

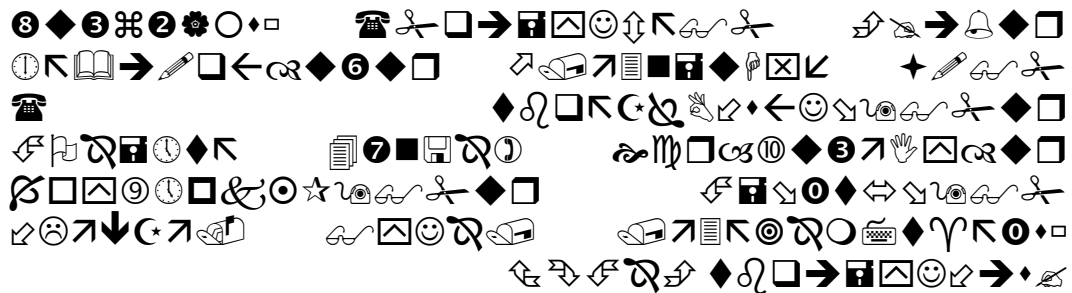
³ <https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>

c. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Dapat disimpulkan, Kinerja berarti hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (individual performance) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (corporate performance) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Adapun dalil yang berkenaan dengan kinerja dalam perspektif Islam yaitu terkandung pada QS. At- Taubah ayat 105 yang berbunyi:



Artinya:

“Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”⁴

2. Manfaat Kinerja

Manfaat kinerja karyawan antara lain adalah:

- Untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi,
- Untuk menentukan target atau sasaran yang nyata, dan
- Untuk pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen yang berhubungan terhadap masalah-masalah yang berkaitan.

⁴ Q. S. At-taubah (9): 105

Penilaian kinerja (performance appraisal) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi kerja di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika kinerja karyawan tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja karyawan. Menurut penilaian kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.⁵

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. Tingkat pendidikan
- b. Pengetahuan
- c. Keterampilan
- d. Motivasi
- e. Kesehatan
- f. Pengalaman
- g. Kompensasi
- h. Iklim kerja
- i. Kepemimpinan
- j. Fasilitas kerja
- k. Hubungan sosial⁶

⁵ Handoko H., *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*. (Yogyakarta: BPFE UGM, 2005, h. 76, 122

⁶ Mangkuprawira, Sjafrie, *Manajemen SDM Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia)

4. Dampak Kinerja

Beberapa dampak dari adanya kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Pencapaian target. Saat setiap pekerja dan pemimpin bertindak efektif dengan energi positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan arahan dari target, maka saat itu energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.
- b. Loyalitas. Loyalitas memiliki beberapa unsur antara lain: adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik organisasi. Semakin baik kinerja seseorang, semakin tinggi tingkat loyalitas.
- c. Pelatihan dan penghargaan. Semakin baik kinerja seseorang, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Semakin buruk kinerja seseorang, semakin tinggi kebutuhan seseorang untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.
- d. Promosi. Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi.
- e. Mendorong orang agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang berada dibawah standar kinerja.
- f. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

5. Indikator Kinerja

Berikut merupakan indikator kinerja karyawan menurut Riordan:

- a. *Ketepatan waktu*, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- b. *Kualitas*, setiap pekerja mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja. Kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi kemajuan perusahaan.

- c. *Kuantitas*, seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.⁷

B. Tingkat Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut Undang-undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut: “Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”.

Pendidikan ialah proses seseorang mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya di dalam masyarakat ia hidup, proses sosial yakni orang yang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol khususnya yang datang dari sekolah, sehingga ia dapat memperoleh kemampuan individu yang optimal.⁸

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara, tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas perusahaan.⁹

Pendapat lain tentang pengertian pendidikan dikemukakan oleh John S. Brubacher menyatakan bahwa; “Pendidikan adalah proses dalam mana potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas-kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa, dan

⁷ Christi, S. H., and M. Rafiq, *Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance*

⁸ Hadikusumo, K. Dkk, *Pengantar Pendidikan*, (Semarang: IKIP Semarang Press, 1996) hlm 19

⁹ Hariandja. Marihot T.E., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo, 2002) hlm 169

digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.”¹⁰

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), menyatakan bahwa:

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Bila dikaitkan dengan penyiapan tenaga kerja, “Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja.¹¹ Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari terutama dalam penerapannya di dunia pekerjaan.

Dari beberapa definisi tentang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

Adapun dalil tentang pendidikan sebagaimana sabda Rasulullah di dalam haditsnya, yang berbunyi:

مَنْ أَرَادَ الدُّنْيَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ وَمَنْ أَرَادَهُمَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ وَمُسْلِمٌ)

Artinya:

“Barangsiapa yang menghendaki kebaikan di dunia maka dengan ilmu. Barangsiapa yang menghendaki kebaikan di akhirat maka dengan ilmu. Barangsiapa yang menghendaki keduanya maka dengan ilmu” (HR. Bukhori dan Muslim)¹²

¹⁰ Sumitro, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, (Yogyakarta : IKIP Yogyakarta, 1998) hlm 17

¹¹ La Sulo, *Pengantar Pendidikan*, h. 34

¹² Muhammad Fu'ad, *Hadits Shahih Bukhori Muslim*

2. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Adalah suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai. Tanpa sadar tujuan, maka dalam praktek pendidikan tidak ada artinya.¹³

Adapun tujuan pendidikan terbagi atas empat yaitu :

- a. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila.
- b. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya.
- c. Tujuan kurikuler yaitu tujuan bidang studi atau mata pelajaran.
- d. Tujuan instruksional yaitu tujuan materi kurikulum yang berupa bidang studi terdiri dari pokok bahasan dan sub pokok bahasan, terdiri atas tujuan instruksional umum dan tujuan instruksional khusus.¹⁴

Dalam hal perekrutan atau penempatan karyawan ada beberapa persyaratan yang harus diperhatikan yaitu:

- 1) Pendidikan, dalam hal ini pendidikan sangat mendukung untuk memangku suatu jabatan dan demi kelancaran tugas-tugas dan tanggung jawab yang diemban jabatan tersebut. Misalnya Sarjana ditempatkan untuk manajemen tingkat atas.
- 2) Kesehatan yaitu, untuk menjamin kesehatan fisik dan mental sehingga menempatkan karyawan disuatu bidang pekerjaan dapat disesuaikan dengan kondisi kesehatannya.

Pengalaman kerja ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk penguasaan pekerjaan dan biasanya pengalaman pekerjaan memberikan kecenderungan yang bersangkutan memiliki keahlian dan ketrampilan kerja yang relatif tinggi.¹⁵

¹³ Sumitro, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, hlm 60

¹⁴ La Sulo, *Pengantar Pendidikan*, h. 41

¹⁵ [www.google.com\(http://dspace.ac.id/bitstream/handle.com\)](http://www.google.com/http://dspace.ac.id/bitstream/handle.com)

3. Indikator dan Jenjang Tingkat Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari *jenjang pendidikan* dan *kesesuaian jurusan*. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan ketrampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat.
- b. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah yang lamanya 3 tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan kebawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar dan dalam hubungan keatas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan.
- c. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang

berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas.¹⁶

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan produktivitas kerja yang baik bagi perusahaan.¹⁷

4. Ruang Lingkup Pendidikan

Pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan didalam lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggungjawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah.

Menurut Sistem Pendidikan Nasional (UU Nomor 2 tahun 1989 pasal10) mengemukakan bahwa pendidikan terbagi atas :

- a. Pendidikan persekolahan yang mencakup berbagai jenjang pendidikan dari tingkat sekolah dasar sampai perguruan tinggi (Pendidikan formal)
- b. Pendidikan luar sekolah terbagi atas :
 - 1) Pendidikan non formal. Mencakup lembaga pendidikan diluar sekolah, misalnya kursus, seminar, kejar paket A.
 - 2) Pendidikan informal. Mencakup pendidikan keluarga, masyarakat dan program-program sekolah, misalnya ceramah diradio atau televisi dan informasi yang mendidik dalam surat kabar atau majalah.

Dari jenis pendidikan diatas, pendidikan informal adalah yang paling dahulu dikenal dan paling penting peranannya. Hal ini disebabkan dalam masyarakat sederhana satu-satunya bentuk pendidikan yang dikenal adalah pendidikan informal.

Pendidikan formal yang sering disebut pendidikan persekolahan, berupa rangkaian jenjang pendidikan yang telah baku mulai dari jenjang sekolah dasar

¹⁶ La Sulo, *Pengantar Pendidikan*, hlm 273-274

¹⁷ repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/29079/4/Chapter%20II.pdf

sampai perguruan tinggi.¹⁸ Pendidikan formal sebagaimana yang terjadi di sekolah, yang diselenggarakan secara teratur, sistematis dan mengikuti berbagai syarat dan peraturan yang ditentukan oleh pemerintah, kecuali pendidikan formal mengenal adanya jenjang dan berbagai jenis pendidikan, yaitu jenjang pendidikan dasar, menengah dan tinggi, jenis pendidikan umum, kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan akademik dan profesional.

Sedangkan pendidikan non formal (pendidikan diluar sekolah) adalah semua usaha sadar yang dilakukan untuk membantu perkembangan kepribadian serta kemampuan anak dan orang dewasa diluar sistem persekolahan melalui pengaruh yang sengaja dilakukan melalui beberapa sistem dan metode penyampaian seperti; kursus, bahan bacaan, radio, televisi, penyuluhan dan media komunikasi lainnya.¹⁹

C. Pengalaman Kerja

1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai kemampuannya . Dari pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

Pengalaman kerja menunjukan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.²⁰

¹⁸La Sulo, *Pengantar Pendidikan*, hlm 78

¹⁹ Gunawan, Ary H. *Kebijakan-kebijakan Pendidikan.*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1995), hlm 63

²⁰ Marihot, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm 120

Selain itu ada pendapat lain juga mengatakan bahwa Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai.²¹

Menurut Alwi, Masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.²²

Menurut Manulang Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.²³

Menurut Wibowo bahwa Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja adalah sesuatu kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.²⁴

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi, pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Perusahaan yang belum begitu besar omset keluaran produksinya, cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja dari pada pendidikan yang telah diselesaikannya. Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relatif singkat. Sebaliknya, tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandangnya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan

²¹ Hasibuan. H. Malayu S.P., *Organisasi dan motivasi Dasar peningkatan produktivitas.*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005, hlm 55

²² Alwi, Syafarudin, *MSDM*. (Yogyakarta: BPFE, 2001) , hlm 717

²³ Manulang, *Manajemen Personalia*. (Jakarta;Ghalia Indonesia, 1984) , hlm 15

²⁴ <http://www.jsm-msmupr.com/wp-content/uploads/2015/06/7.-Juni-Dwi-Astono.pdf>

yang diberikan kepadanya dengan cepat. Mereka perlu diberikan pelatihan yang memakan waktu dan biaya tidak sedikit, karena teori yang pernah diperoleh dari bangku pendidikan kadang-kadang berbeda dengan praktek di lapangan pekerjaan.²⁵

Pengalaman kerja karyawan dalam suatu pemerintahan atau organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan atau organisasi tersebut. Dengan dibekali banyak pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Pengalaman pernah/lama menjadi karyawan di pemerintahan atau organisasi akan memudahkan bagi karyawan tersebut untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya, karena dengan adanya pengalaman tersebut karyawan sudah terlatih untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja yang gagal ataupun berhasil merupakan suatu pelajaran yang sangat berguna dikemudian hari.

Adapun dalil mengenai pengalaman kerja yaitu sebagaimana hadits yang disampaikan Rasulullah SAW dari Abdullah bin Umar yang artinya:

“Bekerjalah untuk kepentingan duniamu seolah-olah kamu akan hidup selamanya dan bekerjalah untuk kepentingan akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok” (H. R. Baihaqi)

2. Konsep Pengalaman Kerja

Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi.

²⁵ digilib.unila.ac.id/5538/14/BAB%20II.pdf

Terdapat berbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan dari pengalaman kerja adalah untuk mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang dan mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.²⁶

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan ketrampilan dan hasil pekerjaan, dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Waktu

Semakin lama seseorang melakukan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.

b. Frekuensi

Semakin banyak melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.

c. Jenis tugas

Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan, ketrampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.

e. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

²⁶ <http://www.jsm-msmupr.com/wp-content/uploads/2015/06/7.-Juni-Dwi-Astono.pdf>

1) Lamanya waktu/masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Selain itu, menurut Handoko ada faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial yaitu:

- a) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d) Kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e) Ketrampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

4. Cara Memperoleh Pengalaman Kerja

Pengalaman cukup penting artinya dalam proses seleksi pegawai karena suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung memilih pelamar yang

berpengalaman, mereka yang berpengalaman dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas yang nanti akan diberikan. Adapun cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah melalui pendidikan, pelaksanaan tugas, media informasi, penataran, pergaulan, dan pengamatan. Penjelasan dari cara memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

a. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan yang dilaksanakan oleh seseorang, maka orang tersebut dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

b. Pelaksanaan tugas

Melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.

c. Media informasi

Pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.

d. Penataran

Melalui kegiatan penataran dan sejenisnya, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

e. Pergaulan

Melalui pergaulan dalam kehidupan sehari-hari, maka seseorang akan memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

f. Pengamatan

Selama seseorang mengadakan pengamatan terhadap suatu kegiatan tertentu, maka orang tersebut akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik sesuai dengan taraf kemampuannya.

5. Manfaat Pengalaman Kerja

Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman. Hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan

ketentuan atau permintaan perusahaan. Maka dari itu pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi perusahaan maupun karyawan.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti :

- a. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- b. Kewibawaan akan semakin meningkatkan sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, ketrampilan dan sikap.
- d. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian di bidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan, semakin lama pengalaman kerja karyawan akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu produk dan semakin kurang berpengalaman kerja karyawan akan mempengaruhi kemampuan berproduksi, karyawan dalam menyelesaikan suatu produk. Awalnya orang bekerja pada suatu organisasi atau lembaga dengan tugas atau pekerjaan yang belum pernah ia tangani tentu disertai perasaan yang was-was atau bertanya-tanya. Tetapi setelah dikerjakan berulang kali pekerjaan yang sama maka ia akan terbiasa dan perasaan kaku menjadi hilang. Hal ini cocok dengan pepata lama, bahwa biasa karena biasa. Faktor kemampuan seseorang tidak cukup hanya dilihat dari segi pendidikan dan pelatihan saja, namun biasa juga dilihat dari segi pengalaman atau pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi/lembaga tertentu. Pengalaman kerja sebagai pegawai dalam suatu pemerintahan kecamatan akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan kecamatan. Dengan dibekali banyak pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan, dan sebaliknya

bila tidak cukup berpengalaman didalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Sastrohadiwiryono). Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman kerja akan diperoleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta ketrampilan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu dengan pengalaman dan latihan kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang ada beberapa diantaranya:

- 1) Keramahmatan dalam menghadapi pimpinan. Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.
- 2) Kelengkapan pengalaman kerja. Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran di dalam menyelesaikan pekerjaan di dalam suatu perusahaan. Selain itu kelengkapan pengalaman kerja merupakan suatu saran dalam usaha menambah penilaian dari pimpinan, sebab karyawan dapat meningkatkan karier dengan menarik hati atasan disamping bekerja dengan sebaik mungkin dan jauh dari masalah yang dapat memberatkan.

Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu perusahaan. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja dan kinerja pun akan meningkat.

Suatu pengalaman akan memudahkan bagi seorang pegawai untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya. Karena dengan adanya pengalaman tersebut maka seorang pegawai kecamatan sudah terlatih untuk mengembangkan kecamatan untuk memecahkan masalah-masalah dalam masyarakatnya. Oleh karena itu seorang pegawai yang banyak pengalaman kerja ia akan mudah menyelesaikan tugas/pekerjaannya dibandingkan dengan seorang pegawai yang kurang berpengalaman, sehingga tujuan organisasi/pemerintah kecamatan akan tercapai atau tidak sangat tergantung kepada kemahiran kerja pegawai yang berpengalaman itu.²⁷

D. Penelitian Terdahulu

1. Prisma Astuti (2009) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Dan Non Formal Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Lampung”. Subjek dalam penulisan ini adalah PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Lampung yang berjumlah 675 orang. Pengujian yang dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas kuisioner serta pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi binary. Hasil penulisan berdasarkan analisis regresi menunjukkan bahwa pendidikan non formal tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Lampung sedangkan pendidikan formal memberikan pengaruh sebesar 0,141. Oleh karena itu disarankan kepada Sub Bagian Pengembangan SDM di Sekretariat Daerah Propinsi Lampung untuk membuat suatu program peningkatan kecakapan PNS, dengan memberi kesempatan kepada PNS berpendidikan formal SMA yang kinerjanya cukup bagus untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi, minimal S1 dengan biaya dari Pemerintah Daerah Propinsi Lampung.

2. Ayuk Adibah (2014) dengan judul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kediri.” Latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap etos kerja. Hasil regresi berganda menunjukkan koefisien β latar

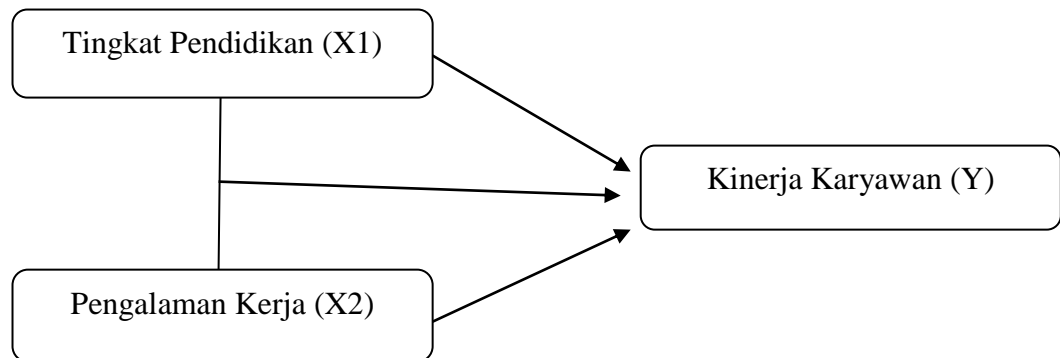
²⁷ digilib.unila.ac.id/5538/14/BAB%20II.pdf

belakang pendidikan bernilai negatif sebesar -0,139 dan nilai t hitung $< t$ tabel yaitu sebesar $-2.154 < 1,68$ dengan tingkat signifikansi $0,036 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan tidak terbukti kebenarannya. Semakin tinggi skor latar belakang pendidikan semakin rendah etos kerjanya. Sedangkan, Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Hasil regresi berganda menunjukkan koefisien β pengalamankerja bernilai positif sebesar 0,936 dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $12,262 > 1,68$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan terbukti kebenarannya. Semakin tinggi skor pengalaman kerja semakin tinggi etos kerjanya.²⁸

E. Kerangka Teoritis

Pada dasarnya hasil kerja setiap karyawan didalam suatu perusahaan berbeda-beda. Hal ini dikarenakan oleh karakteristik dan kemampuan karyawan yang berbeda-beda pula. Dengan tingkat pendidikan yang pantas dan didukung dengan pengalaman kerja yang tinggi, karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan dengan baik. Pengalaman kerja karyawan yang tinggi sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan diharapkan mekanisme kerja yang utuh tetap terjaga. Jadi seorang karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang baik dan pengalaman kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik pula, sehingga produktivitas kerja akan tercapai.

²⁸ Ayuk Adibah, dengan judul "*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kediri*", (Skripsi)



Gambar 1: Kerangka Konseptual

F. Hipotesa

Hipotesa adalah dugaan sementara yang mungkin benar atau salah. Hipotesis ditolak apabila faktanya menyangkal dan diterima apabila faktanya membenarkan. Jadi hipotesis adalah dugaan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya. Hubungan antara variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

1. H_{01} = Tidak adanya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan
 H_{a1} = Adanya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan.
2. H_{02} = Tidak ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan.
 H_{a2} = Adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan.
3. H_{03} = Tidak adanya pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan.
 H_{a3} = Adanya pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang berkaitan dengan angka-angka dan dapat diukur untuk melihat pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* berdasarkan data yang ada dan disertai dengan suatu analisa atau gambaran mengenai situasi atau kejadian yang ada.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Nagali Subur Jaya yang beralamatkan di Kec. Bandar Pulau, Kab. Asahan, Sumatera Utara. Pelaksanaan penelitian dimulai dari sejak awal Juli hingga September 2017.

C. Populasi dan Sampel

Sugiono berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.²⁹ Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji. Jadi, pengertian populasi dalam statistik tidak terbatas pada sekelompok atau kumpulan orang-orang namun mengacu pada seluruh ukuran, hitungan, atau kualitas yang menjadi fokus perhatian suatu kajian.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan yang berjumlah 47 karyawan. Sedangkan teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah teknik sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel.³⁰

²⁹Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung, Alfabeta, 2013), h. 90.

³⁰ Nanang Maetono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis isi dan analisis data sekunder* (Jakarta: Raja Grafindo, 2001), h. 79.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan menggunakan *instrument* atau alat kuesioner (angket) yang merupakan daftar pertanyaan-pertanyaan yang disusun secara tertulis.
- b. Data sekunder, yaitu data yang sifatnya mendukung data primer yang diperoleh melalui dokumen-dokumen perusahaan dan laporan-laporan yang ada relevansinya dengan penelitian ini.

2. Sumber Data

Sumber data primer didapat dengan melakukan observasi di lokasi penelitian dan wawancara terhadap karyawan yang merupakan objek dari penelitian yang terdiri dari karyawan PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau, Kab. Asahan.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperkuat data yang diperoleh maka perlu adanya proses pengumpulan data, hal-hal yang penulis lakukan yaitu :

- a. Observasi adalah salah satu teknik operasional pengumpulan data melalui proses pencatatan secara cermat dan sistematis terhadap objek yang diamati secara langsung. Penulis melakukan observasi di PT. Nagali Subur Jaya yang beralamatkan di Kec. Bandar Pulau, Kab. Asahan, Sumatera Utara untuk mendapatkan berbagai data yang diperlukan.
- b. Menyebar kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan yang diisi sendiri oleh responden. Kuesioner dalam penelitian ini disebar kepada karyawan PT. Nagali Subur Jaya yang beralamatkan di Kec. Bandar Pulau, Kab. Asahan, Sumatera Utara. Penulis menyebar atau membagi angket untuk diisi dan dikembalikan lagi kepada penulis.

- c. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data, biasanya hanya dilakukan sebagai studi pendahuluan.
- d. Dokumentasi merupakan mempelajari data-data yang ada didalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Adapun data dikumpulkan menggunakan angket dengan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert merupakan lima pilihan jawaban dari sangat tidak setuju sampai pada sangat setuju yang merupakan sikap atau persepsi seseorang atas suatu kejadian atau pertanyaan yang diberikan dalam bentuk kuesioner.

Penelitian Skala Likert 5 titik (versi asli dari Dr. Rensist Likert), yang terdiri dari:

- a. Strongly agree (Sangat setuju)
- b. Agree (Setuju)
- c. Naither agree or disagree (Kurang Setuju)
- d. Disagree (Tidak Setuju)
- e. Strongly Disagree (Sangat Tidak Setuju)³¹

Bobot penilaian angka kuesioner Skala Likert yang dipergunakan untuk menjawab bagian pertanyaan penelitian memiliki lima kategori sebagaimana disajikan dalam table dibawah ini:

Tabel 2: Instrumen skala likert

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	SS = Sangat Setuju	5
2	S = Setuju	4
3	KS = Kurang Setuju	3
4	TS = Tidak Seuju	2

³¹Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teoridan aplikasi pada penelitian Bidang manajemen dan ekonomi Islam*, (Jakarta, Kencana:2013) h 131

5	STS = Sangat Tidak Setuju	1
---	---------------------------	---

Skala ini digunakan untuk mengukur tanggapan atau respons seseorang tentang objek sosial yang diperoleh melalui jawaban secara bertingkat dari pertanyaan-pertanyaan yang diajukan terhadap sampel. Langkah-langkah dalam menyusun skala *Likert's* adalah:

- 1) Menetapkan variabel yang akan diteliti.
- 2) Menentukan indikator-indikator dari variabel yang diteliti.
- 3) Menurunkan indikator tersebut menjadi daftar pertanyaan (kuesioner).

F. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah sebuah batasan-batasan yang diberikan terhadap variabel agar variabel tersebut dapat diukur. Sedangkan variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian juga sebagai faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala yang akan diteliti. Variabel dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y).

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2).

Defenisi operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi, antar lain:

Tabel 3: Indikator Tingkat Pendidikan (X1)

No.	Indikator	No. Item
1.	Jenjang Pendidikan	1,2,3,4,5,6
2.	Kesesuaian Jurusan	7,8,9,10

Tabel 4: Indikator Pengalaman Kerja (X2)

No.	Indikator	No. Item
1.	Lama Waktu / Masa Bekerja	1,2,3,4,5
2.	Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki	6,7
3.	Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan	8,9,10

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Dependen variabel disebut variabel tak bebas atau variabel terikat yang dilambangkan dengan huruf Y.³² Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y) karyawan pada PT. Nagali Subur Jaya, Kec. Bandar Pulau, Kab. Asahan, Sumatera Utara.

Defenisi operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi, antar lain:

Tabel 5: Indikator Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator	No. Item
1.	Ketepatan Waktu	1,2,3
2.	Kualitas	4,5,6,7,8,9
3.	Kuantitas	10,11,12

³²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet.15., (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013). Hlm 162.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Analisis ini dilakukan dengan beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Deskriptif data merupakan suatu metode atau cara-cara yang digunakan untuk meringkas dan menyimpulkan data. Deskriptif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum ataupun generalisasi.³³

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Untuk mendukung analisis regresi dilakukan uji validitas dan reabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan kecermatan fungsi alat ukurnya. Pengujian menggunakan 2 sisi dengan taraf signifikan 0.05 jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid), dan sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah *reliable* akan

³³ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, h. 206.

dilakukan pengujian reabilitas kuesioner dengan bantuan komputer program SPSS.

Tabel 6: Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 s.d 0,20	Kurang Reliabel
0,20 s.d 0,40	Agak Reliabel
0,40 s.d 0,60	Cukup Reliabel
0,60 s.d 0,80	Reliabel
0,80 s.d 1,00	Sangat Reliabel

Berdasarkan tabel di atas kriteria penelitian uji reliabilitas adalah: Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0.6 maka kuesioner tersebut reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Salah satu cara untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan melihat VIF dan *tolerance*. Jika nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ maka dapat dikatakan tidak ada masalah multikolinearitas.

Jika nilai VIF > 10 dan tolerance < 0,1 maka dapat dikatakan ada masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual pengamatan yang lain dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut.

- 1) Jika ada data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyemping) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Uji persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda apabila dalam persamaan garis regresi tercakup lebih dari dua variabel baik itu variabel bebas X maupun variabel tidak bebas Y. Adapun rumus regresi linear berganda adalah:

$$K = a + b_1TP + b_2PK + e$$

Dimana:

K = Kinerja (Y)

TP = Tingkat Pendidikan (X₁)

PK = Pengalaman Kerja (X₂)

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = *error term*

5. Uji Statistik

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yang diuji

pada tingkat signifikan 0,05. Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model persamaan regresi, kriteria keputusannya adalah sebagai berikut. Berdasarkan nilai t hitung dan t table:

- 1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{statistic} < 0,05$, maka H_o ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{statistik} > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_o diterima, berarti tidak terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan dalam model regresi secara simultan yang mampu menjelaskan variabel terikatnya. Kriteria keputusannya sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{statistic} < 0,05$ maka H_o ditolak dan H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F_{statistik} > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Bertujuan untuk mengetahui kekuatan variabel bebas (*independent* variabel) menjelaskan variabel terikat (*dependent* variabel). Dengan kata lain, koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel independen secara bersama mampu memberi penjelasan terhadap variabel dependen.

Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

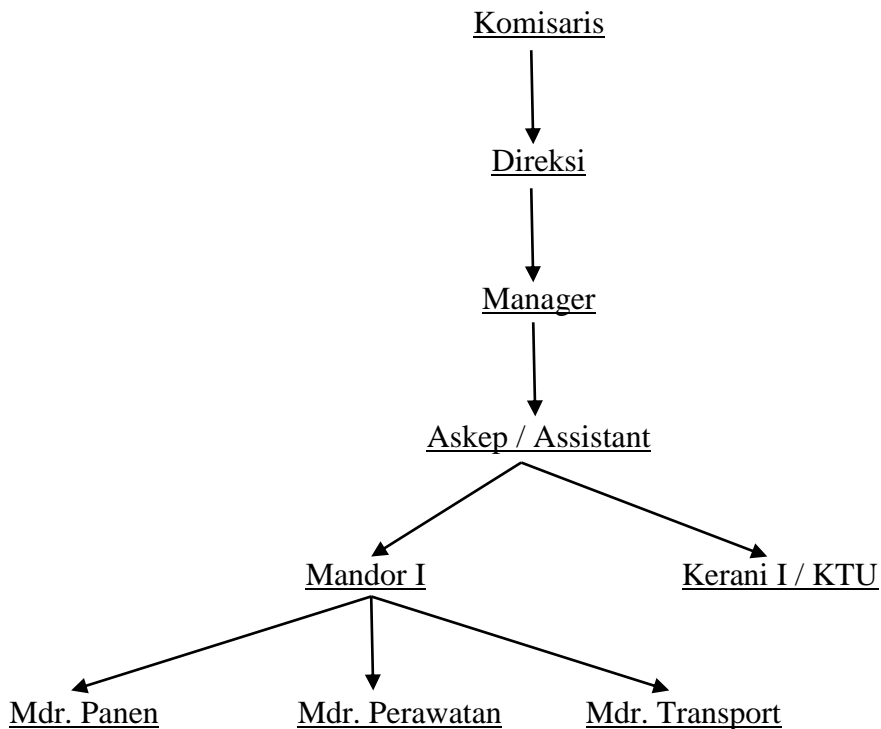
A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Berdiri PT. Nagali Subur Jaya

Berawal dari berdirinya perusahaan kelapa sawit di areal tersebut, yang semula merupakan kebun milik perseorangan. Kemudian di tahun 2004, Perkebunan Nagali take over (berpindah alih kepemilikan) dari pemilik awal (perseorangan) kepada pemilik owner (komisaris) saat ini yang kemudian berubah nama menjadi PT. Nagali Subur Jaya.

2. Struktur Organisasi

Setiap Perusahaan tentunya memiliki struktur organisasi agar mekanisme pekerjaan dapat berjalan dengan baik. PT. Nagali Subur Jaya memiliki susunan struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 2: Struktur Organisasi

3. Visi dan Misi

PT. Nagali Subur Jaya mempunyai visi untuk meningkatkan produktivitas menjadikan perusahaan berkinerja tinggi demi kesejahteraan karyawan. Untuk mencapai visi tersebut, PT. Nagali Subur Jaya mempunyai misi sebagai berikut:

- Mengelola perkebunan kelapa sawit secara maksimal
- Menekan atau meminimalisir losses (kerugian)

4. Jumlah Karyawan

Berikut ini merupakan data karyawan PT. Nagali Subur Jaya:

No	NAMA	JABATAN	JENIS KELAMIN
1	Azwar Syahputra	Askep	Laki-laki
2	Bakri S	Asistent	Laki-laki
3	Aswita Elvi Srg	Kerani 1	Perempuan
4	Hendri	Operator (supir)	Laki-laki
5	Boirin	Operator (supir)	Laki-laki
6	Paimin	Operator (supir)	Laki-laki
7	Suheri	Operator (supir)	Laki-laki
8	Sujarah	Mandor 1	Laki-laki
9	Amriani	Mandor Perawatan	Perempuan
10	Agus Diharjo	Kernet	Laki-laki
11	Amat Sarul	Operator (supir)	Laki-laki
12	Ardi	Operator (supir)	Laki-laki

13	Harfani	Satpam	Laki-laki
14	Irwan Lase	Kernet	Laki-laki
15	Jhoni	Kernet	Laki-laki
16	Karman	Pemanen	Laki-laki
17	Legiman	Pemanen	Laki-laki
18	Samidi	Kernet	Laki-laki
19	Singgih	Kernet	Laki-laki
20	Surya Darma	Operator (supir)	Laki-laki
21	Syafri Munthe	Mandor Panen	Laki-laki
22	Uli	Kernet	Laki-laki
23	Mardi Naibaho	Pengawas	Laki-laki
24	Sumardi	Pengawas	Laki-laki
25	Wiyadi	Mandor Panen	Laki-laki
26	Agus Lase	Pemanen	Laki-laki
27	Arianto Sitorus	Kernet	Laki-laki
28	Arifin	Pemanen	Laki-laki
29	Aswan	Pemanen	Laki-laki
30	Budi Anggun	Pemanen	Laki-laki
31	Darwin	Pembantu Bengkel	Laki-laki
32	Deni Ama	Pemanen	Laki-laki

33	Dispen	Kernet	Laki-laki
34	Anugerah Akbar	Kernet	Laki-laki
35	Kardi	Pemanen	Laki-laki
36	Martinus	Pemanen	Laki-laki
37	Nur Asiyah	Mandor Perawatan	Perempuan
38	Risman	Kernet	Laki-laki
39	Subur	Pemanen	Laki-laki
40	Suheri P	Pemanen	Laki-laki
41	Sumarno	Pemanen	Laki-laki
42	Suriyadi	Pemanen	Laki-laki
43	Tarmidi	Pemanen	Laki-laki
44	Viktor	Kernet	Laki-laki
45	Yanto	Pemanen	Laki-laki
46	Romi Deni	Pemanen	Laki-laki
47	Kohli Arli	Mdr Pemeliharaan	Laki-laki

Sumber: PT. Nagali Subur Jaya

5. Jabatan beserta Tugas dan Wewenang

Berdasarkan jabatan para karyawan PT. Nagali Subur Jaya, maka tugas dan wewenang masing-masing bagian dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Askep / Assistant

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:

- 1) Bertugas membuat rencana kerja bulanan (RKB)

- 2) Mengecek dan menyetujui rencana kerja bulanan yang dibuat oleh mandor I
- 3) Mengontrol penggunaan biaya (cost) sesuai dengan rencana anggaran bulanan (RAB)

b. Mandor I

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:

- 1) Bertugas membuat rencana kerja harian
- 2) Mengarahkan pekerjaan kepada masing-masing mandor dan kepala kerja
- 3) Mengontrol hasil kerja di lapangan
- 4) Mengecek laporan hasil kerja yang dibuat oleh masing-masing mandor

c. Kerani I / KTU

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:

- 1) Bertugas membuat laporan taksasi estimasi rencana biaya bulanan yang telah disetujui oleh Askep / Assistant
- 2) Membuat laporan realisasi biaya untuk permintaan dana yang akan dibayarkan dan telah disetujui oleh Askep / Assistant
- 3) Membukukan laporan hasil kerja dan absensi yang dibuat oleh masing-masing mandor

d. Mandor Panen

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:

- 1) Bertugas membuat rencana kerja panen sesuai dengan taksasi produksi harian
- 2) Mengatur ancak panen (lokasi kerja) yang akan dipanen oleh pemanen
- 3) Mengontrol ancak panen di lapangan
- 4) Mengecek mutu kerja atau hasil panen pemanen
- 5) Membuat laporan hasil panen pemanen yang akan dibukukan oleh Kerani I

e. Mandor Perawatan / Pemeliharaan

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:

- 1) Bertugas mengatur tenaga kerja perawatan yang telah dibuat oleh mandor I

- 2) Menghitung dan menyiapkan bahan (pupuk, herbisida, dan lain-lain) yang akan dipakai
- 3) Mengontrol hasil kerja di lapangan
- 4) Membuat laporan hasil kerja dan absensi

f. Mandor Transport

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:

- 1) Bertugas mengatur kebutuhan kendaraan setiap hari sesuai dengan produksi harian
- 2) Mengecek kondisi kendaraan
- 3) Membuat laporan hasil kerja dan absensi pekerja

g. Operator / Supir

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:

- 1) Bertugas memeriksa dan mengoperasikan kendaraan
- 2) Mengisi laporan hasil kerja kendaraan dan pemakaian bahan bakar beserta spare part

h. Kernet

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:

- 1) Bertugas mengecek kondisi kendaraan
- 2) Memuat kendaraan sesuai dengan apa yang diangkut seperti: TBS (buah sawit), pupuk, dan lain-lain

i. Satpam / Pengawas

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:

- 1) Bertugas memantau kondisi kebun secara rutin
- 2) Menjaga keamanan areal kebun dan asset perusahaan

j. Pemanen

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:

- 1) Bertugas memanen buah kelapa sawit sesuai dengan aturan panen
- 2) Memangkas pelepah sawit apabila sudah terlalu panjang

k. Mekanik

Adapun tugas dan wewenang dari jabatan ini adalah:

- 1) Bertugas mengecek kondisi kendaraan
- 2) Membuat laporan kerusakan kendaraan
- 3) Memperbaiki kerusakan kendaraan

6. Karakteristik dan Identitas Responden

Dalam penelitian ini, penulis melakukan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel Y, 10 pertanyaan untuk variabel X₁ dan 10 pertanyaan untuk variabel X₂. Dimana yang menjadi variabel Y adalah Kinerja, variabel X₁ adalah Tingkat Pendidikan dan variabel X₂ adalah Pengalaman Kerja. Angket yang disebar ini diberikan kepada 47 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *likert summated rating (LSR)*.

Sebelum dilakukan analisis, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai populasi yang diambil dari karyawan PT. Nagali Subur Jaya Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan berikut ini:

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 7: Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	45	96%
2.	Perempuan	2	4%
	Jumlah	47	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan pada tabel 7, diketahui bahwa jumlah laki-laki yang menjadi responden penelitian ini adalah 45 orang atau sebesar 96%. Sedangkan responden perempuan adalah sebanyak 2 orang atau sama dengan 4%. Ini menunjukkan bahwa yang menjadi responden pada penelitian ini yang paling banyak adalah laki-laki.

b. Usia Responden

Tabel 8: Identitas Responden Menurut Usia

No	Usia	Responden	Persentase (%)
1.	17 – 30 tahun	10	21%
2.	31 – 43 tahun	28	60%
3.	44 – 55 tahun	9	19%
	Jumlah	47	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa usia dari responden terbesar adalah yang berusia 31-43 tahun, yaitu sebanyak 28 orang, atau sama dengan 60%. Sedangkan yang terkecil adalah yang berusia 44-55 tahun yaitu 9 orang atau sama dengan 19% dari total responden.

c. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 9: Identitas Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase (%)
1.	SD	8	17%
2.	SMP	26	55%
3.	SLTA	11	24%

4.	Sarjana	2	4%
	Jumlah	47	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMP yang mendominasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 26 orang (55%). Sedangkan yang paling sedikit adalah yang tingkat pendidikannya Sarjana yaitu sebanyak 2 orang (4%).

d. Masa Kerja Responden

Tabel 10: Identitas Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Responden	Persentase (%)
1.	0 - 5 tahun	20	42%
2.	6 – 10 tahun	13	28%
3.	>11 tahun	14	30%
	Jumlah	47	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 10 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden yang memiliki masa kerja yang mendominasi dalam penelitian ini adalah 0-5 tahun sebanyak 20 orang responden (42%). Sedangkan yang paling sedikit adalah responden yang memiliki masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 13 orang responden (28%).

7. Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar dan diisi oleh responden yang telah ditentukan.

Untuk lebih membantu, berikut ini penulis sajikan pada tabel 11 dan 12 untuk hasil skor jawaban responden dari variabel X_1 dan X_2 serta tabel 13 untuk hasil skor jawaban responden dari variabel Y , sebagai berikut:

a. Tabel 11: Skor Angket Untuk Variabel Tingkat Pendidikan (X_1)

No. Butir	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Kurang Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	28%	28	60%	5	10%	1	2%	0	0	47	100%
2	9	19%	31	66%	4	9%	3	6%	0	0	47	100%
3	13	28%	26	55%	7	15%	1	2%	0	0	47	100%
4	11	22%	28	60%	4	9%	4	9%	0	0	47	100%
5	12	26%	28	60%	5	10%	1	2%	1	2%	47	100%
6	13	28%	28	60%	3	6%	2	4%	1	2%	47	100%
7	11	23%	28	60%	7	15%	1	2%	0	0	47	100%
8	13	28%	27	57%	4	9%	2	4%	1	2%	47	100%
9	13	28%	27	57%	5	11%	2	4%	0	0	47	100%
10	12	26%	25	53%	8	17%	2	4%	0	0	47	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan berikut ini:

- 1) Butir pernyataan 1 mengenai karyawan PT. Nagali Subur Jaya harus berlatar belakang pendidikan SD, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (28%), setuju sebanyak 28 orang (60%), kurang setuju sebanyak 5 orang (10%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2%) dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 2) Butir pernyataan 2 mengenai karyawan PT. Nagali Subur Jaya harus berlatar belakang pendidikan SMP, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (19%), setuju sebanyak 31 orang (66%), kurang setuju sebanyak 4 orang (9%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 30 orang (6%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

- 3) Butir pernyataan 3 mengenai karyawan PT. Nagali Subur Jaya harus berlatar belakang pendidikan SMA, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (28%), setuju sebanyak 26 orang (55%), kurang setuju sebanyak 7 orang (15%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 4) Butir pernyataan 4 mengenai karyawan PT. Nagali Subur Jaya harus berlatar belakang pendidikan Sarjana, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (22%), setuju sebanyak 28 orang (60%), kurang setuju sebanyak 4 orang (9%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju serta sangat tidak setuju.
- 5) Butir pernyataan 5 mengenai pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (26%), setuju sebanyak 28 orang (60%), kurang setuju sebanyak 5 orang (10%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2%) dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%)
- 6) Butir pernyataan 6 mengenai pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (28%), setuju sebanyak 28 orang (60%), kurang setuju sebanyak 3 orang (6%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%).
- 7) Butir pernyataan 7 mengenai ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan PT. Nagali Subur Jaya harus sesuai dengan bidang pekerjaannya, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (23%), setuju sebanyak 28 orang (60%), kurang setuju sebanyak 7 orang (15%), tidak setuju sebanyak 1 orang dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 8) Butir pernyataan 8 mengenai pengetahuan yang dimiliki karyawan PT. Nagali Subur Jaya efektif dalam menunjang pekerjaan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (28%), setuju sebanyak 27 orang (57%), kurang setuju sebanyak 4 orang (9%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%).

- 9) Butir pernyataan 9 mengenai PT. Nagali Subur Jaya perlu memberikan pendidikan terlebih dahulu bila ada karyawan yang dimutasi ke divisi lain, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (28%), setuju sebanyak 27 orang (57%), kurang setuju sebanyak 5 orang (11%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 10) Butir pernyataan 10 mengenai setiap karyawan PT. Nagali Subur Jaya merasa senang bekerja pada divisi mereka saat ini, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (26%), setuju sebanyak 25 orang (53%), kurang setuju sebanyak 8 orang (17%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

b. Tabel 12: Skor Angket Untuk Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

No. Butir	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Kurang Setuju (3)		Tidak Setuju (2)		Sangat Tidak Setuju (1)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	32%	26	55%	5	11%	0	0	1	2%	47	100%
2	11	23%	29	62%	6	13%	1	2%	0	0	47	100%
3	18	38%	22	47%	4	9%	3	6%	0	0	47	100%
4	9	19%	32	68%	4	9%	1	2%	1	2%	47	100%
5	20	42%	22	47%	4	9%	1	2%	0	0	47	100%
6	17	36%	25	53%	2	4%	3	7%	0	0	47	100%
7	20	42%	18	38%	5	11%	4	9%	0	0	47	100%
8	19	40%	22	47%	4	9%	2	4%	0	0	47	100%
9	21	45%	21	45%	5	10%	0	0	0	0	47	100%
10	18	38%	25	53%	3	7%	1	2%	0	0	47	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan berikut ini:

- 1) Butir pernyataan 1 mengenai sebelum bekerja di PT. Nagali Subur Jaya, karyawan pernah bekerja di Perusahaan lain, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (32%), setuju sebanyak 26 orang (55%),

kurang setuju sebanyak 5 orang (11%), tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%).

- 2) Butir pernyataan 2 mengenai sebelum bekerja di PT. Nagali Subur Jaya, karyawan perlu memperoleh pengalaman dengan cara bekerja di Perusahaan lain, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (23%), setuju sebanyak 29 orang (62%), kurang setuju sebanyak 6 orang (13%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 3) Butir pernyataan 3 mengenai bekerja di PT. Nagali Subur Jaya adalah pengalaman kerja pertama bagi saudara, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (38%), setuju sebanyak 22 orang (47%), kurang setuju sebanyak 4 orang (9%), tidak setuju sebanyak 3 orang (6%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 4) Butir pernyataan 4 mengenai saudara bekerja di PT. Nagali Subur Jaya kurang dari 5 tahun, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (19%), setuju sebanyak 32 orang (68%), kurang setuju sebanyak 4 orang (9%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%).
- 5) Butir pernyataan 5 mengenai saudara bekerja di PT. Nagali Subur Jaya selama kurang dari 10 tahun, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (42%), setuju sebanyak 22 orang (47%), kurang setuju sebanyak 4 orang (9%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 6) Butir pernyataan 6 mengenai saudara bekerja dengan efektif dan baik di PT. Nagali Subur Jaya, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (36%), setuju sebanyak 25 orang (53%), kurang setuju sebanyak 2 orang (4%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 7) Butir pernyataan 7 mengenai keterampilan dan pengalaman yang saudara miliki, membantu saudara dalam bekerja di PT. Nagali Subur Jaya, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (42%), setuju sebanyak 18

orang (38%), kurang setuju sebanyak 5 orang (11%), tidak setuju sebanyak 4 orang (9%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

- 8) Butir pernyataan 8 mengenai saudara bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di PT. Nagali Subur Jaya, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (40%), setuju sebanyak 22 orang (47%), kurang setuju sebanyak 4 orang (9%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 9) Butir pernyataan 9 mengenai setiap karyawan PT. Nagali Subur Jaya mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang (45%), setuju sebanyak 21 orang (45%), kurang setuju sebanyak 5 orang (10%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju serta sangat tidak setuju.
- 10) Butir pernyataan 10 mengenai setiap karyawan PT. Nagali Subur Jaya mampu mengoperasikan pekerjaan dengan baik, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (38%), setuju sebanyak 25 orang (53%), kurang setuju sebanyak 3 orang (7%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

c. Tabel 13: Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	Sangat Setuju (SS)		Setuju (S)		Kurang Setuju (KS)		Tidak setuju (TS)		Sangat Tidak Setuju (STS)		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	9%	29	62%	14	29%	0	0	0	0	47	100%
2	13	28%	24	51%	8	17%	2	4%	0	0	47	100%
3	11	23%	26	56%	8	17%	2	4%	0	0	47	100%
4	9	19%	33	70%	3	7%	1	2%	1	2%	47	100%
5	7	15%	32	69%	4	8%	4	8%	0	0	47	100%
6	8	17%	32	69%	6	12%	1	2%	0	0	47	100%
7	6	12%	29	62%	8	17%	3	7%	1	2%	47	100%
8	6	12%	34	72%	4	9%	3	7%	0	0	47	100%
9	5	11%	32	69%	6	12%	4	8%	0	0	47	100%
10	9	19%	34	73%	2	4%	2	4%	0	0	47	100%
11	13	28%	28	59%	5	11%	1	2%	0	0	47	100%

12	15	32%	30	64%	1	2%	1	2%	0	0	47	100%
----	----	-----	----	-----	---	----	---	----	---	---	----	------

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas dapat diketahui jawaban responden dengan beberapa penjelasan pernyataan berikut ini:

- 1) Butir pernyataan 1 mengenai saya dapat mandiri dalam bekerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (9%), setuju sebanyak 29 orang (62%), kurang setuju sebanyak 14 orang (29%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju serta sangat tidak setuju.
- 2) Butir pernyataan 2 mengenai saya masuk tepat waktu dalam bekerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (28%), setuju sebanyak 24 orang (51%), kurang setuju sebanyak 8 orang (17%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 3) Butir pernyataan 3 mengenai saya menggunakan waktu bekerja dengan baik, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (23%), setuju sebanyak 26 orang (56%), kurang setuju sebanyak 8 orang (17%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 4) Butir pernyataan 4 mengenai saya memahami pekerjaan yang dilakukan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (19%), setuju sebanyak 33 orang (70%), kurang setuju sebanyak 3 orang (7%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%).
- 5) Butir pernyataan 5 mengenai saya bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (15%), setuju sebanyak 32 orang (69%), kurang setuju sebanyak 4 orang (8%), tidak setuju sebanyak 4 orang (8%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 6) Butir pernyataan 6 mengenai saya menetapkan prioritas kerja dalam bekerja, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (17%), setuju sebanyak 32 orang (69%), kurang setuju sebanyak 6 orang (12%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

- 7) Butir pernyataan 7 mengenai saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (12%), setuju sebanyak 29 orang (62%), kurang setuju sebanyak 8 orang (17%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (2%).
- 8) Butir pernyataan 8 mengenai saya selalu menunjukkan sikap yang positif, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (12%), setuju sebanyak 34 orang (72%), kurang setuju sebanyak 4 orang (9%), tidak setuju sebanyak 3 orang (7%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 9) Butir pernyataan 9 mengenai saya mengidentifikasi masalah untuk mencari solusi yang tepat, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (11%), setuju sebanyak 32 orang (69%), kurang setuju sebanyak 6 orang (12%), tidak setuju sebanyak 4 orang (8%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 10) Butir pernyataan 10 mengenai Saya menyelesaikan semua tugas dalam waktu yang telah ditentukan, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (19%), setuju sebanyak 34 orang (73%), kurang setuju sebanyak 2 orang (4%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 11) Butir pernyataan 11 mengenai saya menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (28%), setuju sebanyak 28 orang (59%), kurang setuju sebanyak 5 orang (11%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
- 12) Butir pernyataan 12 mengenai saya bekerja semaksimal mungkin agar target pekerjaan tercapai, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (32%), setuju sebanyak 30 orang (64%), kurang setuju sebanyak 1 orang (2%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

8. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kelayakan setiap butir angket yang diajukan sehingga suatu variabel dapat diidentifikasi. Alat ukur yang dapat digunakan dalam pengujian validitas suatu angket atau kuesioner adalah angka hasil korelasi antara skor angket dengan skor keseluruhan responden terhadap informasi dalam kuesioner. Ukuran valid tidaknya suatu pertanyaan dapat dilihat dari output SPSS versi 23.0 berupa nilai item total statistik masing-masing butir angket.

Suatu butir angket dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{tabel} untuk uji dua arah pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($p=0,05$) dapat di cari berdasarkan jumlah responden atau N. Oleh karena $N=47$, maka derajat bebasnya adalah $N-2= 47-2= 45$. Nilai r_{tabel} dua arah pada $df= 45$ dan $p= 0,05$ adalah 0,287. Hasil *output* SPSS yang diperoleh untuk uji validitas dari variabel tingkat pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pada PT. Nagali Subur Jaya dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 14: Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,643	0,287	Valid
2	0,674	0,287	Valid
3	0,632	0,287	Valid
4	0,739	0,287	Valid
5	0,703	0,287	Valid
6	0,679	0,287	Valid
7	0,607	0,287	Valid
8	0,660	0,287	Valid

9	0,686	0,287	Valid
10	0,650	0,287	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Angket Melalui SPSS Versi 23.0

Tabel 15: Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,516	0,287	Valid
2	0,626	0,287	Valid
3	0,767	0,287	Valid
4	0,612	0,287	Valid
5	0,695	0,287	Valid
6	0,770	0,287	Valid
7	0,823	0,287	Valid
8	0,788	0,287	Valid
9	0,720	0,287	Valid
10	0,686	0,287	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Angket Melalui SPSS Versi 23.0

Tabel 16: Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,483	0,287	Valid
2	0,802	0,287	Valid
3	0,569	0,287	Valid
4	0,483	0,287	Valid
5	0,665	0,287	Valid
6	0,593	0,287	Valid
7	0,554	0,287	Valid
8	0,702	0,287	Valid
9	0,624	0,287	Valid
10	0,761	0,287	Valid
11	0,594	0,287	Valid

12	0,672	0,287	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber: Hasil Olahan Data Angket Melalui SPSS Versi 23.0

Berdasarkan hasil analisis tersebut, maka dapat disimpulkan semua butir angket yang digunakan dalam variabel tingkat pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan kinerja (Y) pada PT. Nagali Subur Jaya dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang disusun dalam suatu bentuk angket. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya suatu instrumen penelitian dipercaya, berdasarkan tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur.

Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidak reliabelnya suatu instrumen penelitian. Salah satunya dengan melihat perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%). Jika pengujian dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach* maka r_{hitung} akan diwakili oleh nilai *Alpha* pada tabel berikut ini:

Tabel 17: Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Nilai Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,0 – 0,20	Kurang Reliabel
0,20 – 0,40	Agak Reliabel
0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Adapun tingkat realibilitas pernyataan variabel tingkat pendidikan (X_1) dan variabel pengalaman kerja (X_2) serta variabel kinerja (Y) pada PT. Nagali Subur Jaya berdasarkan output SPSS versi 23.00 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

1) Variabel Tingkat Pendidikan (X_1)

Berdasarkan hasil jawaban kuisioner dari variabel tingkat pendidikan maka didapat hasil realibitas pada tabel berikut:

Tabel 18: Case Processing Summary

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 23.0

Pada bagian *case processing summary* terlihat bahwa responden yang diteliti pada kuisioner berjumlah 47 orang ($N=47$), dan semua data tidak ada dikeluarkan dari analisis.

Tabel 19: Tingkat Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,862	,862	10

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 23.0

Hasil uji realibitas dapat dilihat pada output realibity statistics. Didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,862. Karena nilai diatas 0,80 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut berada pada kategori “Sangat Reliabel”.

2) Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil jawaban kuisioner dari variabel pengalaman kerja maka didapat hasil realibitas pada tabel berikut:

Tabel 20: Case Processing Summary

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 23.0

Pada bagian *case processing summary* terlihat bahwa responden yang diteliti pada kuisioner berjumlah 47 orang (N=47), dan semua data tidak ada dikeluarkan dari analisis.

Tabel 21: Tingkat Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,885	,885	10

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 23.0

Hasil uji realibitas dapat dilihat pada output realibity statistics. Didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,885. Karena nilai diatas 0,80 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut berada pada kategori “Sangat Reliabel”.

3) Variabel Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil jawaban kuisioner dari variabel kinerja maka didapat hasil realibitas pada tabel berikut:

Tabel 22: Case Processing Summary

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 23.0

Pada bagian *case processing summary* terlihat bahwa responden yang diteliti pada kuisioner berjumlah 47 orang (N=47), dan semua data tidak ada dikeluarkan dari analisis.

Tabel 23: Tingkat Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,857	,859	12

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 23.0

Hasil uji realibitas dapat dilihat pada output realibity statistics. Didapat nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,857. Karena nilai diatas 0,80 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut berada pada kategori “Sangat Reliabel”.

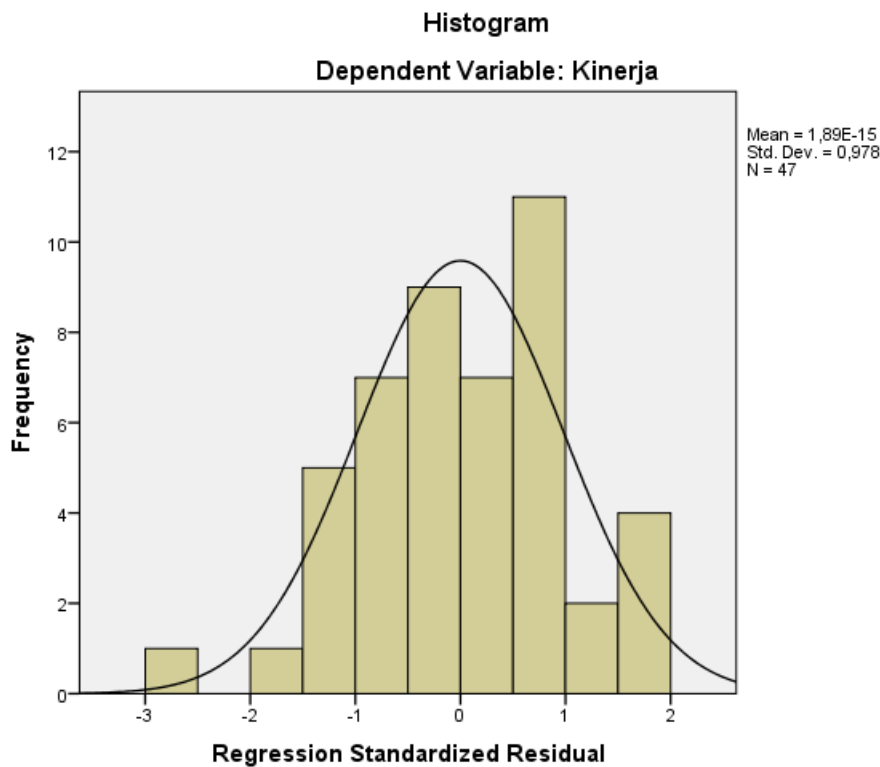
9. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji analisis data, artinya sebelum melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi normal atau tidak.

Uji normalitas digunakan dalam statistik untuk menentukan suatu populasi berdistribusi secara normal atau tidak. Data yang dianggap normal jika data dalam

kurva dengan kemiringan sisi kiri dan kanan, dan tidak condong ke kiri maupun ke kanan, melainkan ke tengah dengan bentuk seperti lonceng dengan mendekati nol. Berdasarkan hasil pengolahan pada spss atas data yang diperoleh, maka dapat dilihat seperti gambar dibawah ini:

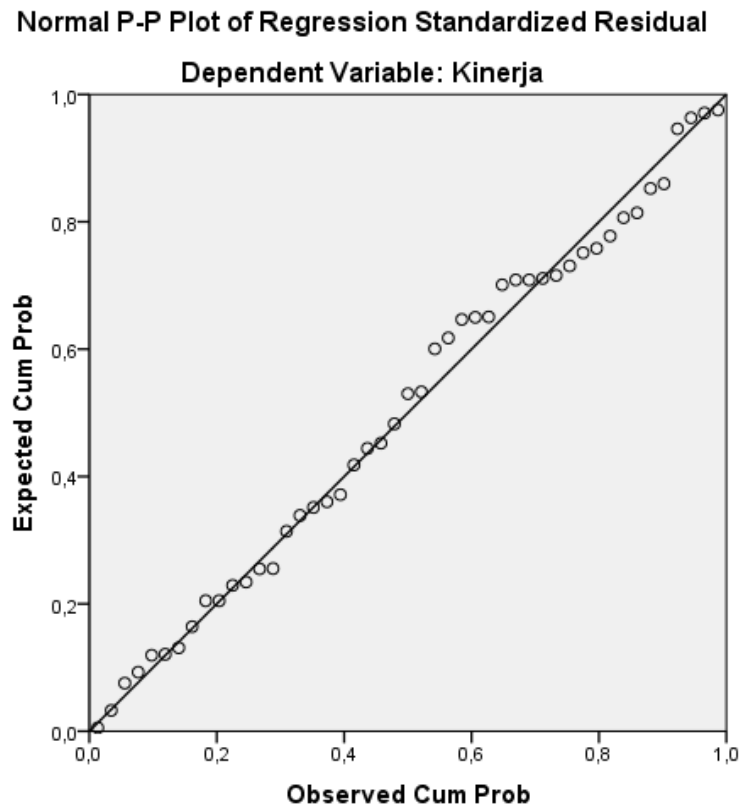


Gambar 3: Histogram Untuk Menguji Normalitas Data

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 23.0

Pada gambar diatas data variabel yang digunakan akan dinyatakan berdistribusi normal. Hal tersebut terjadi karena titik residual tersebut berasal dari data dengan distribusi normal dan mengikuti garis diagonal atau garis linear. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa regresi telah memenuhi normalitas.

Pengujian normalitas data juga dapat dilihat melalui gambar *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* dimana jika penyebaran titik mengikuti dan mendekati garis diagonalnya maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.



Gambar 4: Normal P-P Plot of Regression Standardized

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 23.0

Tampak pada gambar normal P-P Plot bahwa data menebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Maka regresi memenuhi asumsi normalitas karena model penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dengan SPSS ditunjukkan lewat tabel *Coefficient*, yaitu pada kolom *Tolerance* dan kolom VIF (*Variance Inflated Factors*). *Tolerance* adalah indikator seberapa banyak variabilitas sebuah variabel bebas tidak bisa dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Antara variabel bebas dikatakan tidak terjadi korelasi jika nilai *tolerance*

lebihh dari 10 persen (*tolerance* > 0,01) dan memiliki nilai VIF kurang dari 10 (VIF < 10).

Tabel 24: Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,025	3,739		2,414	,020		
Tingkat Pendidikan	,502	,105	,490	4,762	,000	,620	1,612
Pengalaman Kerja	,438	,101	,448	4,354	,000	,620	1,612

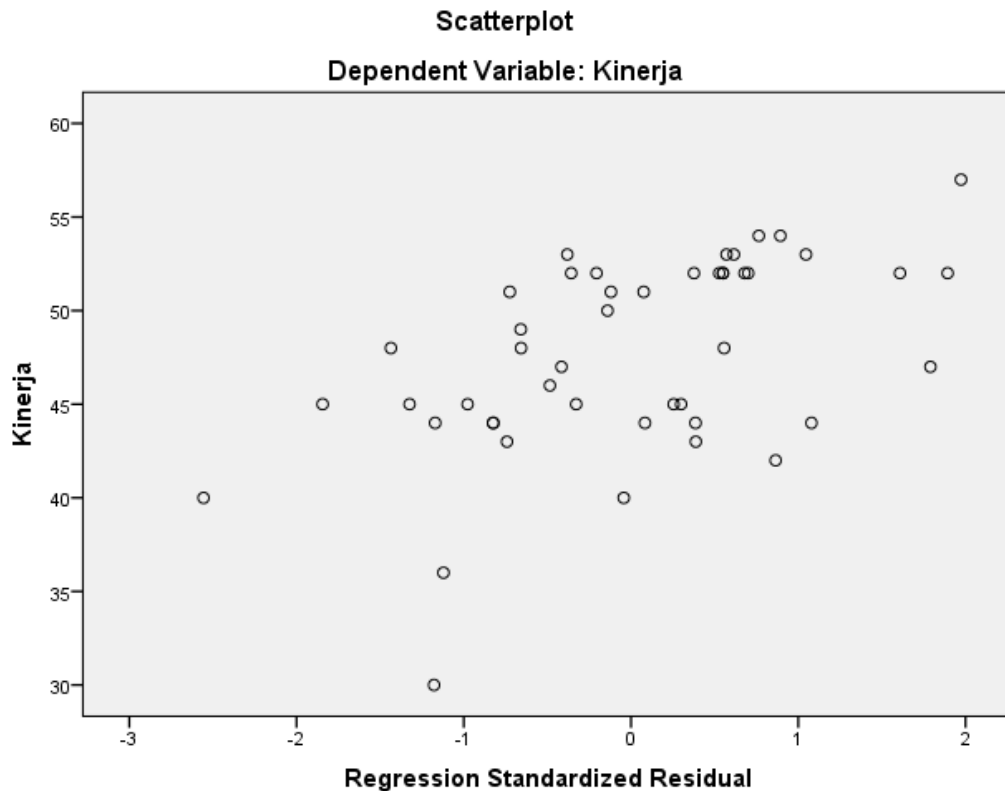
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas nilai *tolerance* semua variabel bebas untuk tingkat pendidikan sebesar 0,620 dan pengalaman kerja sebesar 0,620 lebih besar dari nilai batas yang ditentukan yaitu sebesar 0,01. Untuk nilai VIF terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai VIF yang kurang dari 10 dimana nilai VIF tingkat pendidikan sebesar 1,612 dan pengalaman kerja sebesar 1,612. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas, dimana uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau satu pengamatan lainnya. Untuk mendeteksinya dilihat dari titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu grafik *Scatterplot*. Berikut ini adalah hasil pengamatan uji heteroskedastisitas:



Gambar 5: Hasil Uji Hetresokedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 23.0

Dari gambar 5 menunjukkan bahwa sebaran data residual tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di bawah dan di atas angka nol pada sumbu grafik *scatterplot*, dengan demikian model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

10. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program spss 23, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 25: Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,025	3,739		2,414	,020
Tingkat Pendidikan	,502	,105	,490	4,762	,000
Pengalaman Kerja	,438	,101	,448	4,354	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 9,025 sedangkan nilai koefisien regresi untuk tingkat pendidikan (X_1) = 0,502 dan pengalaman kerja (X_2) = 0,438. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut.

$$K = a + b_1 TP + b_2 PK + e$$

$$K = 9,025 + 0,502TP + 0,438PK$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 9,025 menyatakan bahwa jika tingkat pendidikan dan pengalaman kerja diabaikan atau sama dengan nol, maka kinerja adalah sebesar 9,025.
- Koefisien regresi dari tingkat pendidikan adalah sebesar 0,502. Maksudnya adalah bahwa setiap tingkat pendidikan mengalami kenaikan sebesar satu (1%) poin maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,502 (50%).

- c. Koefisien regresi dari pengalaman kerja adalah sebesar 0,438. Maksudnya adalah bahwa setiap pengalaman kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin (1%) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,438 (43%).

11. Uji Statistik

a. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau tingkat pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara parsial ataupun individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat atau kinerja (Y). Dalam menentukan derajat bebas dapat digunakan rumus $df = n - k = 47 - 3 = 44$

Tabel 26: Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	<i>t</i>	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,025	3,739		2,414	,020
Tingkat Pendidikan	,502	,105	,490	4,762	,000
Pengalaman Kerja	,438	,101	,448	4,354	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 23.0

Pengaruh dari masing-masing variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja

Hipotesis:

H_0 : Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

H_a : Tingkat Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Hasil uji t pada variabel Tingkat Pendidikan (X_1) di peroleh probabilitas Sig sebesar 0,000. Nilai Sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan yang berarti secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Begitu juga apabila kita melihat tabel diatas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,762 dengan signifikansi sebesar 5%. Nilai t_{tabel} untuk jumlah data

sebesar 47, sebagaimana dalam menentukan derajat bebas dapat digunakan rumus $df = n - k = 47 - 3 = 44$ dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,680. Kemudian kita membandingkan, jika $t_{hitung} >$ dari pada t_{tabel} maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena t_{hitung} untuk variabel X1 (4,762) lebih besar dari t_{tabel} (1,680) maka keputusannya H_a diterima, artinya bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun untuk melihat besarnya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja adalah dengan melihat nilai pada tabel Beta dalam kolom *Standardized Coefficients*. Dari tabel di atas diperoleh nilai Beta untuk variabel tingkat pendidikan adalah sebesar 0,490 atau sebesar 49%. Artinya besarnya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja adalah sebesar 49%, nilai tersebut menunjukkan nilai yang positif dan signifikan yang artinya apabila tingkat pendidikan karyawan meningkat maka kinerjanya akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya.

2) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis:

H_0 : Pengalaman Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

H_a : Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

Hasil uji t pada variabel Pengalaman Kerja (X_2) di peroleh probabilitas Sig sebesar 0,000. Nilai Sig < 0,05 (0,000 < 0,05), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan yang berarti secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Begitu juga apabila kita melihat tabel diatas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,354 dengan signifikansi sebesar 5%. Nilai t_{tabel} untuk jumlah data sebesar 47, sebagaimana dalam menentukan derajat bebas dapat digunakan rumus $df = n - k = 47 - 3 = 44$ dengan taraf signifikan 5% maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,680. Kemudian kita membandingkan, jika $t_{hitung} >$ dari pada t_{tabel} maka variabel tersebut dinyatakan signifikan. Karena t_{hitung} untuk variabel X2 (4,354) lebih besar dari t_{tabel} (1,680) maka keputusannya H_a diterima, artinya bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun untuk melihat besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja adalah dengan melihat nilai pada tabel Beta dalam kolom *Standardized Coefficients*. Dari tabel di atas diperoleh nilai Beta untuk variabel pengalaman kerja adalah sebesar 0,448 atau sebesar 44,8%. Artinya besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja adalah sebesar 44,8%, nilai tersebut menunjukkan nilai yang positif dan signifikan yang artinya apabila pengalaman kerja karyawan meningkat maka kinerjanya akan mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya.

b. Uji F

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau keseluruhan. Adapun hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Hipotesis:

H_0 : Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

H_a : Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengambilan keputusan jika:

- 1) $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan. Dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 atau 5%.
- 2) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, artinya tidak signifikan. Dengan taraf signifikansi (α) = 0,05 atau 5%.

Kaidah pengujian signifikansi dengan program SPSS:

- 1) Jika $0,05 \geq Sig$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.
- 2) Jika $0,05 \leq Sig$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.

Tabel 27: Hasil Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	908,899	2	454,449	54,143	,000 ^b
	Residual	369,314	44	8,393		
	Total	1278,213	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 23.0

Dari tabel Anova diperoleh nilai probabilitas (Sig) sebesar 0,000. Karena nilai $\text{Sig} < 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya signifikan, artinya bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun cara lain melihat uji F ini dapat membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Caranya yaitu dengan menentukan nilai derajat bebas (df) untuk pembilang (df1) dengan rumus $\text{df1} = k - 1$. Kemudian menentukan derajat bebas / *degree of freedom* (df) untuk penyebut atau df2 dengan rumus, $\text{df2} = n - k$. dimana k adalah jumlah variabel (bebas + terikat) dan n adalah jumlah data. Dalam penelitian ini nilai $k = 3$ dan $n = 47$. Maka nilai df1 dalam penelitian ini adalah $\text{df1} = 3 - 1 = 2$ dan $\text{df2} = 47 - 3 = 44$, sehingga dengan melihat nilai pada F_{tabel} dengan $\text{df1} = 2$ dan $\text{df2} = 44$ diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,21. Selanjutnya membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dari tabel di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 54,143. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($54,143 > 3,21$), artinya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi atau R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen/ bebas (tingkat pendidikan dan pengalaman kerja) menjelaskan variabel dependen terikat (kinerja) atau untuk mengetahui besar persentase variabel terikat yang di jelaskan pada variabel bebas.

Tabel 28: Hasil Uji R²

Model Summary^b				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	Adjusted <i>R Square</i>	Std. Error of the Estimate
1	,843 ^a	,711	,698	2,897

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 23.0

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R adalah 0,843 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,711 atau 71,1%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel *independent* yang terdiri dari tingkat pendidikan (X_1) dan pengalaman (X_2) mampu menjelaskan variabel *dependent* yaitu kinerja (Y) sebesar 71,1%, sedangkan sisanya sebesar 38,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

B. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan olahan hasil statistik, nilai koefisien Beta sebesar 0,490 atau 49% dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,762 > 1,68$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat dikatakan bahwa hubungan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nagali Subur Jaya. Sehingga apabila semakin tinggi tingkat pendidikan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh Adibah yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh negatif atau tidak mempengaruhi etos kerja. Diketahui berdasarkan hasil olahan statistik nilai koefisien β sebesar -0,139 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $-2,154 < 1,68$ dengan tingkat signifikansi $0,036 < 0,05$. Dapat dikatakan bahwa hubungan latar belakang pendidikan dengan etos kerja berarah negatif sehingga apabila setiap terjadi peningkatan latar belakang pendidikan akan mengurangi etos kerja karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan olahan hasil statistik , nilai koefisien Beta sebesar 0,448 atau 44,8% dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,354 > 1,68$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat dikatakan bahwa hubungan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nagali Subur Jaya. Sehingga apabila semakin tinggi pengalaman kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Adibah yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif atau mempengaruhi etos kerja. Diketahui berdasarkan hasil olahan statistik nilai koefisien β sebesar 0,936 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $12,262 < 1,68$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat dikatakan bahwa hubungan pengalaman kerja dengan etos kerja berarah positif sehingga apabila setiap terjadi peningkatan pengalaman kerja akan menambah etos kerja karyawan.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nagali Subur Jaya. Berdasarkan data hasil olahan statistik dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 54,143 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu tingkat probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nagali Subur Jaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Adibah yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi etos kerja secara simultan dan signifikan. Diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 75,613 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu tingkat probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05.

Selain itu, hasil penelitian ini juga diperkuat dengan teori yang mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan, kompensasi, iklim kerja, kepemimpinan, fasilitas kerja, dan hubungan sosial.³⁴

³⁴ Mangkuprawira, Sjafrie, *Manajemen SDM Strategik*, (Jakarta: Ghalia Indonesia)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh tingkat pendidikan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai Sig sebesar 0.000. Nilai Sig yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan persentase sebesar 0,490 atau 49%. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh variabel pengalaman kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), dapat diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana diperoleh nilai Sig sebesar 0,000. Nilai Sig yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dengan persentase sebesar 0,448 atau 44,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Tingkat pendidikan (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji f, dimana diperoleh nilai nilai F_{tabel} sebesar 3, 21. Selanjutnya membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Adapaun nilai F_{hitung} sebesar 54,143. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,143 > 3,21$), artinya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah di kemukakan dalam penelitian ini, penulis memberikan beberapa saran dengan harapan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pihak yang terkait:

1. Bagi PT. Nagali Subur Jaya di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan diharapkan agar lebih mengembangkan kinerja karyawan melalui tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan menyelenggarakan pelatihan untuk menambah kemampuan sumber daya manusia terhadap karyawan itu sendiri.
2. Kepada penulis sendiri diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan terutama dalam hal tingkat pendidikan karyawan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan.
3. Kepada peneliti selanjutnya, agar kiranya karya ilmiah ini dapat dijadikan referensi atau rujukan di masa yang akan datang. Penulis menyarankan hendaknya menambahkan atau menggunakan variabel-variabel bebas yang lain agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Departemen Agama RI, Semarang: Toha Putera. 1976
- Alwi, Syafarudin. MSDM, Yogyakarta: BPFE, 2001
- Christi, S.H. and M. Rafiq. *Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance*, 2010
- Gunawan, Ary H. *Kebijakan-kebijakan Pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta, 1995
- Hadikusumo, K. Dkk. *Pengantar Pendidikan*: IKIP Semarang Press, 1996
- Handoko, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*, Yogyakarta: BPFE UGM, 2005
- Hariandja, Marihot T.E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2002
- Hasibuan, H. Malayu S.P. *Organisasi dan motivasi Dasar peningkatan produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Mangkuprawira, Sjafrie. *Manajemen SDM Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004
- Manulang. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1984
- Nanang Maetono. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis isi dan analisis data sekunder*, Jakarta: Raja Grafindo, 2001
- Simamora, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004
- Sugiono. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013
- Suharsimi, Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Cet.15*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013
- Sumitro. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: IKIP Yogyakarta, 1998

Suryani and Hendryadi. Metode Riset Kuantitatif: *Teoridan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta: Kencana:2013

Umar Tirtarahardja dan La Sulo. *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: Depdikbud, 1994

digilib.unila.ac.id/5538/14/BAB%20II.pdf

<https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>

[http://www.jsm-msmupr.com/wp-content/uploads/2015/06/7.-Juni DwiAstono.pdf](http://www.jsm-msmupr.com/wp-content/uploads/2015/06/7.-Juni%20DwiAstono.pdf)

repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/29079/4/Chapter%20II.pdf

[www.google.com\(http://dspace.ac.id/bitstream/handle.com\)](http://www.google.com/http://dspace.ac.id/bitstream/handle.com)

LAMPIRAN

ANGKET

A. Pengantar

Saya merupakan mahasiswa Universitas Islam Negeri Sumatera Utara yang sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan tugas akhir saya.

Dalam rangka penelitian, bersama dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu Karyawan PT. Nagali Subur Jaya sebagai responden dalam penelitian ini. Untuk itu saya mohon angket ini di isi oleh Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun. Sehubungan dengan hal tersebut maka jawaban responden diharapkan objektif karena tidak akan mempengaruhi status dan jabatan responden dan hanya jawaban objektif dan realistislah yang saya butuhkan.

Adapun penelitian ini berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nagali Subur Jaya Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan.” Atas partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

B. Biodata Responden

Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Masa Kerja :

C. Petunjuk Pengisian

1. Sebelum mengisi pernyataan berikut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, lalu bubuhkan tanda “check list” (✓) pada kolom yang tersedia.
3. Keterangan Pilihan:

SS	: Sangat Setuju	(Diberi Skor: 5)
S	: Setuju	(Diberi Skor: 4)
KS	: Kurang Setuju	(Diberi Skor: 3)
TS	: Tidak Setuju	(Diberi Skor: 2)
STS	: Sangat Tidak Setuju	(Diberi Skor: 1)
4. Mohon setiap pernyataan dapat diisi seluruhnya

a. Tingkat Pendidikan

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan PT. Nagali Subur Jaya harus berlatar belakang pendidikan SD.					
2.	Karyawan PT. Nagali Subur Jaya harus berlatar belakang pendidikan SMP.					
3.	Karyawan PT. Nagali Subur Jaya harus berlatar belakang pendidikan SMA.					
4.	Karyawan PT. Nagali Subur Jaya harus berlatar belakang pendidikan Sarjana.					
5.	Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan.					
6.	Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan.					
7.	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan PT. Nagali Subur Jaya harus sesuai dengan bidang pekerjaannya.					
8.	Pengetahuan yang dimiliki karyawan PT. Nagali Subur Jaya efektif dalam menunjang pekerjaan.					
9.	PT. Nagali Subur Jaya perlu memberikan pendidikan terlebih dahulu bila ada karyawan yang dimutasi ke divisi lain.					
10.	Setiap karyawan PT. Nagali Subur Jaya merasa senang bekerja pada divisi mereka saat ini.					

b. Pengalaman Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Sebelum bekerja di PT. Nagali Subur Jaya, karyawan pernah bekerja di Perusahaan lain.					
2.	Sebelum bekerja di PT. Nagali Subur Jaya, karyawan perlu memperoleh pengalaman dengan cara bekerja di Perusahaan lain.					
3.	Bekerja di PT. Nagali Subur Jaya adalah pengalaman kerja pertama bagi saudara.					
4.	Saudara bekerja di PT. Nagali Subur Jaya kurang dari 5 tahun.					
5.	Saudara bekerja di PT. Nagali Subur Jaya selama kurang dari 10 tahun.					
6.	Saudara bekerja dengan efektif dan baik di PT. Nagali Subur Jaya.					
7.	Keterampilan dan pengalaman yang saudara miliki, membantu saudara dalam bekerja di PT. Nagali Subur Jaya.					
8.	Saudara bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku di PT. Nagali Subur Jaya.					
9.	Setiap karyawan PT. Nagali Subur Jaya mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					
10.	Setiap karyawan PT. Nagali Subur Jaya mampu mengoperasikan pekerjaan dengan baik.					

c. Kinerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya dapat mandiri dalam bekerja.					
2.	Saya masuk tepat waktu dalam bekerja.					
3.	Saya menggunakan waktu bekerja dengan baik					
4.	Saya memahami pekerjaan yang dilakukan.					
5.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang dilakukan.					
6.	Saya menetapkan prioritas kerja dalam bekerja.					
7.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.					
8.	Saya selalu menunjukkan sikap yang positif.					
9.	Saya mengidentifikasi masalah untuk mencari solusi yang tepat.					
10.	Saya menyelesaikan semua tugas dalam waktu yang telah ditentukan.					
11.	Saya menyesuaikan diri dengan perubahan yang tidak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal.					
12.	Saya bekerja semaksimal mungkin agar target pekerjaan tercapai					

Rekapitulasi Skor Total Angket Variabel Tingkat Pendidikan (X₁)

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Skor Total
1	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	36
2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	32
3	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
5	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	35
6	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	37
7	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	36
8	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	43
9	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	36
10	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
11	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36
12	4	3	4	2	4	2	4	4	3	3	33
13	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
14	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
15	4	4	4	4	1	1	4	1	4	4	31
16	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	44
17	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	44
18	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
19	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	25
20	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
21	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	34
22	4	4	3	4	4	4	3	2	2	4	34

[illegible]

47	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Rekapitulasi Skor Total Angket Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Skor Total
1	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	36
2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	36
3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	45
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
7	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	43
8	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
9	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
10	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
12	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
13	4	4	2	4	3	3	2	3	3	4	32
14	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
15	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	34
16	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
17	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	37
18	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
19	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	27

[illegible]

44	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
45	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
46	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	44
47	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47

Rekapitulasi Skor Total Angket Variabel Kinerja (Y)

Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Skor Total
1	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	44
2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	44
3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	52
5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45
6	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	45
7	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	45
8	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	53
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	48
10	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	52
11	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	44
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
13	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	5	3	43
14	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	52
15	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	42
16	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	52

17	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	52
18	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	50
19	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	30
20	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	52
21	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	43
22	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	40
23	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	46
24	4	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	40
25	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	53
26	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	54
27	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	53
28	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	54
29	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	51
30	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	57
31	5	4	3	4	4	5	3	5	3	3	4	5	48
32	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	36
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
34	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	52
35	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	52
36	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	44
37	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	44
38	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
39	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	52
40	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	45

[illegible]

Tingkat Pendidikan (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,862	,862	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4,13	,679	47
P2	3,98	,737	47
P3	4,09	,717	47
P4	3,98	,821	47
P5	4,04	,806	47
P6	4,06	,845	47
P7	4,04	,690	47
P8	4,04	,859	47
P9	4,09	,747	47
P10	4,00	,780	47

Pengalaman Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,885	,885	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4,13	,797	47
P2	4,06	,673	47
P3	4,17	,842	47
P4	4,00	,752	47
P5	4,30	,720	47
P6	4,19	,798	47
P7	4,15	,932	47
P8	4,23	,786	47
P9	4,34	,668	47
P10	4,28	,682	47

Kinerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,857	,859	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	3,79	,587	47
P2	4,02	,794	47
P3	3,98	,766	47
P4	4,02	,737	47
P5	3,89	,759	47
P6	4,00	,626	47
P7	3,81	,798	47
P8	3,91	,686	47
P9	3,81	,741	47
P10	4,06	,639	47
P11	4,13	,679	47
P12	4,26	,607	47

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,025	3,739		2,414	,020
Tingkat Pendidikan	,502	,105	,490	4,762	,000
Pengalaman Kerja	,438	,101	,448	4,354	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	908,899	2	454,449	54,143	,000 ^b
Residual	369,314	44	8,393		
Total	1278,213	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 ^a	,711	,698	2,897

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

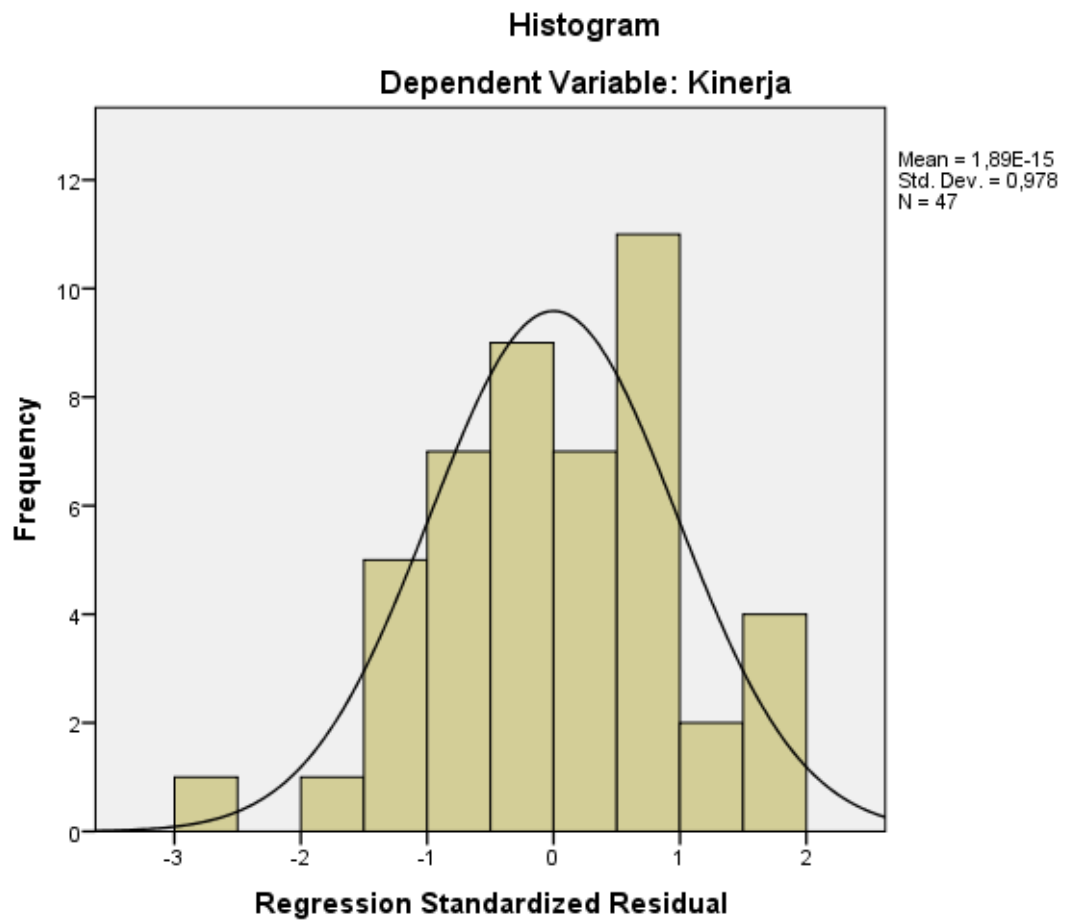
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,025	3,739		2,414	,020		
Tingkat Pendidikan	,502	,105	,490	4,762	,000	,620	1,612
Pengalaman Kerja	,438	,101	,448	4,354	,000	,620	1,612

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

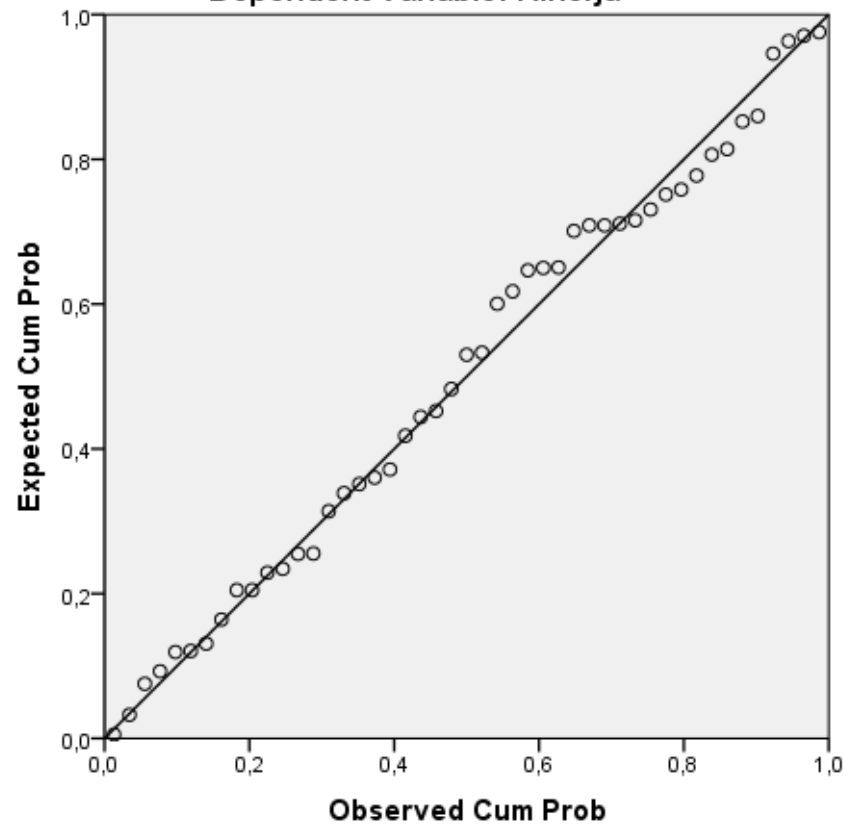
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33,41	54,11	47,68	4,445	47
Residual	-7,405	5,716	,000	2,833	47
Std. Predicted Value	-3,210	1,445	,000	1,000	47
Std. Residual	-2,556	1,973	,000	,978	47

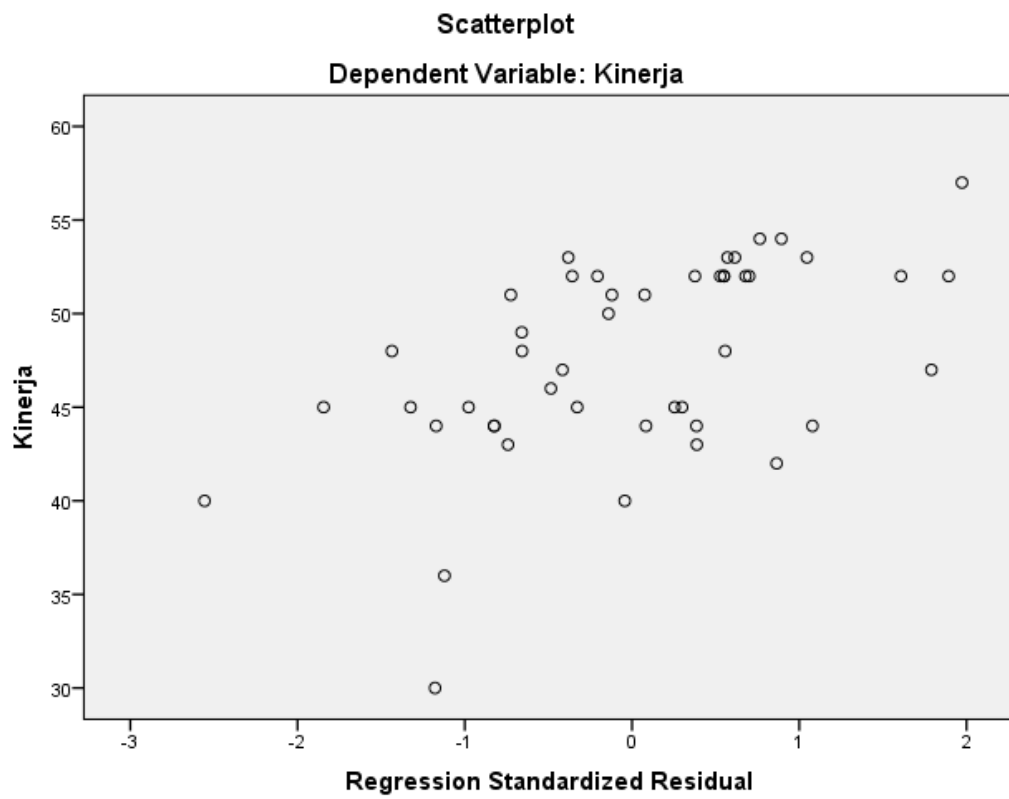
a. Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja





Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk ,	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08

41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79

82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Tabel t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678

25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789

52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804

79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

Tabel R²

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655

77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS PRIBADI

- | | |
|----------------------|---|
| 1. Nama | : Azrul Anhar Samosir |
| 2. Jenis Kelamin | : Laki-laki |
| 3. Nim | : 26.13.1.046 |
| 4. Tempat/Tgl. Lahir | : Pematangsiantar, 5 Juni 1995 |
| 5. Fakultas/Jurusan | : FEBI/Ekonomi Islam |
| 6. Pekerjaan | : Mahasiswa |
| 7. Alamat | : Jl. Kartini Gg. Swadaya Pematangsiantar |



B. RIWAYAT PENDIDIKAN

- | | |
|---|----------------------|
| 1. Tamatan SD Negeri 122370 P. Siantar | Berijazah tahun 2007 |
| 2. Tamatan SMP Negeri 4 P. Siantar | Berijazah tahun 2010 |
| 3. Tamatan SMU MAN P. Siantar | Berijazah tahun 2013 |
| 4. Tamatan Universitas UIN Sumatera Utara | Berijazah tahun 2017 |

C. RIWAYAT ORGANISASI

1. Anggota Rohis MAN Pematangsiantar (2010)
2. Anggota LDK AL-IZZAH IAIN-SU (2013)